



SITRAMUNICH
-Sindicato de Trabajadores-
Municipalidad de Chiquimula
6a. Av. 3-00 zona 1, Chiquimula



**PACTO COLECTIVO DE
CONDICIONES DE TRABAJO
SUSCRITO ENTRE EL SINDICATO
DE TRABAJADORES**

-SITRAMUNICH-

**Y LA MUNICIPALIDAD
DE CHIQUIMULA DEL DEPTO.
DE CHIQUIMULA.**

GUATEMALA, C.A.

2015



SITRAMUNICH

-SINDICATO DE TRABAJADORES-
MUNICIPALIDAD DE CHIQUIMULA
6ª. Avenida, 3-00 Zona 1, Chiquimula

**PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES
DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE EL
SINDICATO DE TRABAJADORES**

-SITRAMUNICH-

Y

**LA MUNICIPALIDAD DE CHIQUIMULA
DEPARTAMENTO DE
CHIQUIMULA**

2015

GUATEMALA, C.A.



Resolución	126-2015 MTPS
Referencia	Dictamen 97-2015 CTAJ/MTPS de fecha 30/04/2015
Página	Página 1 de 1

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

Guatemala, treinta de abril de dos mil quince.

RESOLUCIÓN No. 126-2015

Se tiene a la vista para resolver, la solicitud de Homologación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito entre la Municipalidad de Chiquimula, Departamento de Chiquimula y el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Chiquimula –SITRAMUNICH-, y

CONSIDERANDO:

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

POR TANTO:

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

DECLARA:

1.- Que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito por la Municipalidad de Chiquimula, Departamento de Chiquimula y el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Chiquimula –SITRAMUNICH-, se encuentra ajustado a las disposiciones legales que le son aplicables, en

consecuencia se tiene por homologado para los efectos legales consiguientes.

2.- El Pacto en referencia tiene vigencia de tres años, contados a partir del uno de febrero del dos mil quince al treinta y uno de enero del dos mil dieciocho, de conformidad con el Artículo cincuenta y cuatro (54) del presente pacto, quedando las partes advertidas de las responsabilidades en que incurren por incumplimiento de las normas que lo integran.

3.-Notifíquese y hágase saber: a la Inspección General de Trabajo para que vele por su estricto cumplimiento; al Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo para su inscripción en el Registro Público y al Departamento de estadística del Trabajo para que tome nota de todos los datos de orden laboral requeridos para fines estadísticos.



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

Elsa Marina Avalos Lepe
Viceministra de Administración de Trabajo



En el municipio de Guatemala, Departamento de Guatemala, ubicado en tercera avenida doce guión ventidós de la zona uno, ciudad Guatemala, siendo las 15:20 horas, del día 18 de mayo del año dos mil quince, notifique el contenido de la Resolución con número 126-2015 de fecha treinta de abril del dos mil quince a SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CHIQUIMULA - SITRAMUNICH-, por medio de cédula de notificación que entregue a SILVIA AREVALO, quien de enterado (a) NO firmó.




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

EL INFRASCRITO SECRETARIO MUNICIPAL DEL MUNICIPIO DE CHIQUIMULA DEL DEPARTAMENTO DE CHIQUIMULA. -----
CERTIFICA:

Que para el efecto ha tenido el libro de Actas de Sesiones del Concejo Municipal, en donde se encuentra la que copiada en su parte conducente dice:

“ACTA NÚMERO: 4-2015. Sesión Pública Ordinaria celebrada, en el Salón de Sesiones del Concejo Municipal de la Ciudad de Chiquimula, el martes veintisiete de enero del dos mil quince, siendo las dieciocho horas, es presidida por el Industrial Rolando Arturo Aquino Guerra, en su calidad de Alcalde Municipal y Presidente del Concejo, contando con la asistencia del Síndico Primero Licenciado Carlos Humberto Franco Cursín, Síndico Segundo Licenciado Rolando Augusto Morataya Flores, Concejal Primero Empresario Carlos Rolando Samayoa Cordón, Concejal Segundo Doctor Hugo Leonel Ruiz Linares, Concejal Tercero, Perito Contador José Humberto Orellana Penados, Concejal Cuarto Arquitecto Juan Antonio España Ayala, Concejal Quinto Profesor Rudy Nolberto Espino Lemus, Concejal Sexto Empresario Luis Armando Aguilar Monroy y Concejal Séptimo Químico-Farmacéutico César René Jordán Portillo, contando con la presencia del Secretario Municipal Bachiller Rubén Obdulio Maldonado González, se procede de la manera siguiente: PRIMERO...; VIGÉSIMO SEXTO: El Presidente del Concejo informa que tiene a la vista el Proyecto del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo el que copiado literalmente dice: “PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CHIQUIMULA -SITRAMUNICH- Y LA MUNICIPALIDAD DE CHIQUIMULA, DEPARTAMENTO DE CHIQUIMULA.

**CAPITULO I.
DISPOSICIONES GENERALES.**

ARTICULO 1. LAS PARTES. Por una parte el Sindicato de trabajadores de la Municipalidad de Chiquimula; y por la otra La Municipalidad de Chiquimula, en lo sucesivo se denominarán respectivamente "El Sindicato" y "La Municipalidad", quienes convienen en celebrar el presente PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, que en adelante se denominará "EL PACTO".

ARTICULO 2. LEY PROFESIONAL. El presente PACTO tiene carácter de LEY PROFESIONAL, en consecuencia es de cumplimiento obligatorio, con efecto en todos los centros de trabajo que tenga o establezca en el futuro la municipalidad.

ARTICULO 3. PROPÓSITO DEL PACTO. El presente pacto tiene por objeto regular las relaciones laborales, sobre bases y principios de justicia, respeto a la dignidad humana, estimular la armonía y mutua comprensión a fin de elevar el índice de beneficios para las partes y la población.

ARTICULO 4. INTERPRETACIÓN DEL PRESENTE PACTO. Para efectos de interpretación del contenido del presente Pacto Colectivo, se debe tomar en cuenta el sentido más favorable para los trabajadores y fundamentalmente el interés de los mismos en armonía con la convivencia social.

ARTICULO 5. DERECHOS ADQUIRIDOS. Todas las prestaciones, concesiones y beneficios establecidos a favor de los trabajadores, por la ley o la costumbre, que no estén regulados en el presente pacto u otras leyes de trabajo o de previsión social, constituyen derechos adquiridos que no podrán disminuirse, tergiversarse ni menoscabarse, en consecuencia las

disposiciones en contrario serán nulas del pleno derecho.

ARTICULO 6. RESPETO MUTUO. El sindicato y la municipalidad se guardaran entre si la debida consideración y respeto que impone las relaciones obrero patronal, absteniéndose de mal trato de palabra o de hecho. Si se comprueba que un funcionario o representante de la municipalidad faltare a lo establecido en el primer párrafo del presente artículo, se procederá a separarlo del cargo y de todo trato con el personal, en caso de tratarse de un trabajador se aplicara la ley de servicio municipal.

ARTICULO 7. TRABAJADORES. Se comprenden como trabajadores a la totalidad de personas individuales que presten sus servicios a la Municipalidad y gozarán de todos los beneficios y prestaciones del presente pacto. Así mismo toda persona nombrada al servicio de la Municipalidad se someterá a un periodo de prueba de dos meses.

ARTÍCULO 8. EMPLEADOS DE CONFIANZA. Son empleados de confianza aquellos que por su posición jerárquica dentro de la Municipalidad, deben defender preferiblemente los intereses de la misma. Se consideran empleados de confianza los siguientes: a) Secretario Municipal; b) Tesorero Municipal; c) Director de Recursos Humanos; d) Juez de Tránsito y Asuntos Municipales.

ARTICULO 9. REPRESENTANTES DE LA MUNICIPALIDAD. Son representantes de la Municipalidad en sus relaciones laborales con los trabajadores, en su orden: a) Alcalde Municipal; y, b) Director de Recursos Humanos; en consecuencia es con quienes el sindicato o los trabajadores individualmente discutirán y resolverán cualquier problema que surja con motivo de la prestación de los servicios.

ARTICULO 10. REPRESENTANTES DEL SINDICATO. Los representantes del sindicato son los miembros del comité ejecutivo, o a quienes aquellos hayan delegado de conformidad con el Código de Trabajo, cuya personería jurídica se encuentra inscrita en el Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Así mismo la Municipalidad y el sindicato se comprometen a comunicar por escrito en un plazo no mayor de diez días, los cambios ocurridos dentro de las personas con cargos representativos.

ARTICULO 11. CONTROVERSIAS. Cuando surjan algunas controversias individuales o colectivas, los trabajadores individualmente considerados podrán acudir personalmente o a través del Comité Ejecutivo del Sindicato, ante el Jefe inmediato superior o ante quien corresponda a plantear el problema suscitado. Dichos representantes iniciarán pláticas conciliatorias inmediatamente o a más tardar al día siguiente con la finalidad de solucionar el problema planteado.

ARTICULO 12. PREVENCIÓN DE CONFLICTOS. Los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato podrán concurrir en horas de trabajo a cualquier lugar de trabajo de la Municipalidad, con el objeto de conocer problemas que afectan a sus afiliados y no podrá obstaculizarse el ejercicio de tales funciones. El o los miembros directivos que hubiesen conocido el problema podrán plantear el asunto al jefe superior inmediato y tratar de resolver el problema. Si no fuere resuelto en esa instancia el asunto será planteado al Director de Recursos Humanos o al Alcalde Municipal o a quien haga sus funciones.

ARTICULO 13. JUNTA MIXTA. Será norma invariable entre las partes resolver toda situación de conflicto o despido de trabajadores que se produzca en el trabajo; para tal efecto se integrará una Junta Mixta,

dentro de los quince días después de Homologado el presente pacto, la que estará conformada por dos representantes de cada una de las partes con sus respectivos suplentes y será la encargada de resolver en forma conciliatoria los problemas laborales que se le presenten. La Junta Mixta se regirá por las normas siguientes:

a) Se reunirá ordinariamente el último viernes de cada mes, salvo casos de urgencia o a juicio de cualquiera de las partes, se reunirán dentro de las veinticuatro horas siguientes de su convocatoria;

b) La junta mixta recibirá las pruebas que el trabajador afectado presente en caso de despido, o de cualquier otra medida disciplinaria impuesta, para que dicha Junta Mixta decida si procede o no la medida disciplinaria aplicada al trabajador de las contempladas en la ley.

c) De sus acuerdos o resoluciones se dejará constancia escrita en duplicado, quedando el original en poder de los representantes de los trabajadores.

d) La Junta Mixta se pronunciará dentro de un término no mayor de setenta y dos horas (72) de conocido un asunto; y los acuerdos y/o resoluciones de Junta Mixta serán de inmediato cumplimiento.

e) Si la resolución emitida por la Junta Mixta es favorable al trabajador, ésta se dejará sin efecto y si fuera en caso de despido el trabajador deberá ser reinstalado inmediatamente en su puesto de trabajo y en las mismas condiciones que tenía al momento del despido, deberán pagársele sus salarios y demás prestaciones laborales dejadas de percibir desde el momento de su despido hasta su efectiva reinstalación.

f) Lo anterior no le quita el derecho que el trabajador afectado tiene de concurrir a los tribunales de trabajo para defender sus intereses.

**CAPITULO II.
GARANTÍA DE LIBERTAD SINDICAL.**

ARTICULO 14. RECONOCIMIENTO DE LEGITIMIDAD. La Municipalidad reconoce al sindicato como el único y legítimo representante de los trabajadores, en la defensa y promoción de los derechos e intereses económicos y sociales; comprometiéndose a tratar con los miembros del comité ejecutivo o los delegados que éste designe, todos los conflictos colectivos o individuales que se presenten, no obstante el trabajador goza del derecho de gestionar directamente sus asuntos individuales ante las autoridades correspondientes.

ARTICULO 15. RESPETO A LA SINDICALIZACIÓN. La Municipalidad respeta y garantiza el derecho de libertad sindical de sus trabajadores y en consecuencia se compromete a lo siguiente:

- a) Respetar plenamente la libre autodeterminación de los trabajadores de afiliarse o no al sindicato.
- b) Respeta y reconoce al sindicato como el único y legítimo representante de los trabajadores en materia de negociación colectiva y suscripción de Convenios Colectivos o Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.
- c) Abstenerse de toda práctica discriminatoria entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.
- d) No ejercer ninguna clase de represalias en contra de los trabajadores sindicalizados o por tener o haber tenido un cargo directivo en el sindicato.
- e) No ejercer actos de beneficio que tiendan a favorecer a los trabajadores no sindicalizados o conceder pri-

vilegios a los sindicalizados que estimulen su retiro del sindicato.

f) No sujetar al empleo o ascensos de un trabajador, con la condición de no pertenecer al sindicato.

g) Conceder licencia con goce de salario a los trabajadores sindicalizados para acudir a las sesiones de asambleas generales. En este caso, el comité ejecutivo informará a la Municipalidad por lo menos con 24 horas de anticipación, siempre que dicha asamblea se celebre de las doce horas en adelante.

ARTICULO 16. INAMOVILIDAD DE AFILIADOS. Los trabajadores afiliados al sindicato gozan de inamovilidad en el trabajo, en consecuencia no podrán ser despedidos ni ser removidos de su puesto de trabajo, al menos que incurran en causa justa de despido, en cuyo caso la Municipalidad deberá seguir el procedimiento administrativo y demostrar previamente en juicio ordinario laboral seguido ante juez competente, la justa causa de la terminación o cancelación del contrato de trabajo, o en su defecto el nombramiento respectivo, tampoco podrá remover a un trabajador de su puesto de trabajo a otro sin su consentimiento por escrito. En caso de remoción o despido sin que se haya seguido el procedimiento establecido en el párrafo anterior, el trabajador goza del derecho de demandar su reinstalación inmediata al trabajo, así como el pago de los salarios y demás prestaciones laborales dejadas de percibir desde el momento del despido hasta su efectiva reinstalación y las costas judiciales en que haya incurrido, para ello la Municipalidad reconoce los procedimientos establecidos en este artículo y en lo establecido en los artículos 209 y 380 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 17. INAMOVILIDAD DE DIRECTIVOS. La Municipalidad respetará la inamovilidad sin-

dical de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo del Sindicato, dicha inamovilidad será desde el momento de su elección en los cargos y hasta dos años después de finalizado su periodo.

ARTÍCULO 18. LICENCIA SINDICAL. La Municipalidad otorgará a sus trabajadores licencia o permiso con goce de salario en los siguientes casos:

a) Por el desempeño de una función sindical, siempre que se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo del sindicato y no exceda de 15 días hábiles en el mismo mes calendario para cada uno de ellos, debiendo informar a su jefe que se ausentará de sus labores.

b) La Municipalidad concederá licencia sindical a tiempo completo al Secretario General del sindicato o en su defecto al que designe el Comité Ejecutivo por ausencia de éste, para atender las necesidades del sindicato.

ARTICULO 19. DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES. La Municipalidad deducirá del salario de los trabajadores afiliados al Sindicato, las cuotas Sindicales establecidas en los estatutos y las extraordinarias que acuerde la asamblea general; dichos descuentos se harán de acuerdo a la lista actualizada de afiliados que el sindicato hará llegar a la Municipalidad a través de la Tesorería Municipal. El monto de tales deducciones será entregado al sindicato dentro de los tres días de efectuado el descuento, contra entrega del recibo debidamente autorizado por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debiendo el Comité Ejecutivo certificar el punto de acta en el cual acordó el procedimiento de descuento.

ARTICULO 20. EQUIPAMIENTO DE SEDE SINDICAL. Además de los derechos ya adquiridos, la Municipalidad se compromete a que dentro del plazo de quince días siguientes a la firma del presente pacto, deberá equipar la sede del sindicato con lo siguiente:

- Una Computadora completa;
- A pintar la sede sindical, dándole el mantenimiento que la misma amerite;
- A dar el mantenimiento respectivo ha dicho mobiliario y equipo
- Pago mensual por uso de teléfono.

ARTICULO 21. ANIVERSARIO DEL SINDICATO. La Municipalidad aportará la cantidad de Nueve Mil Quetzales exactos (Q. 9,000.00) al sindicato para la celebración del aniversario del mismo, debiendo hacer efectiva la entrega al Comité Ejecutivo la primera semana del mes de enero de cada año, contra entrega del recibo debidamente autorizado por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

CAPITULO III. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

ARTICULO 22. PLAZAS VACANTES. Cuando ocurra una vacante en la Municipalidad por jubilación, fallecimiento de un trabajador o por creación de una nueva plaza, estas serán ocupadas de la siguiente forma:

- Por los hijos de los trabajadores jubilados.
- Por los hijos de los trabajadores fallecidos.
- Si no hubieren candidatos se convocará al público en general, siempre y cuando el candidato llene los requisitos que el puesto requiera.

Debiendo el sindicato ser parte y supervisar el proceso de selección del candidato idóneo y el nombramiento lo hará la autoridad administrativa que corresponda. La municipalidad otorgará la plaza asignada de acuerdo a las capacidades del candidato, que el trabajador jubilado o fallecido venía desempeñando.

ARTICULO 23. RÉGIMEN DE ASCENSO. La Municipalidad reconoce el derecho de ascenso de los trabajadores por su capacidad, experiencia, antigüedad o aproximación al cargo, cuándo éstos tengan intereses a optar a plazas de mayor remuneración.

ARTICULO 24. IMPLEMENTOS DE TRABAJO. La Municipalidad está obligada a proporcionar a los trabajadores los implementos de trabajo que el puesto requiera y de acuerdo a lo siguiente:

- a) Para albañiles: Un martillo de oreja, un martillo de golpe, tenazas, nivel, cucharas, plomo de albañil, escaudrilón de albañil, hachuelas, puntas, metros, plancha de acero, pitas de nylon, aros de cierra, grifas grandes de 1/2, 3/8 y 1/4, crayones de carpintería o albañilería, mangueras para correr niveles, serruchos, palas, rastrillos, carretillas.
- b) Para electricistas: Maneas, cinturón, gorras color oscuro, zapatos, juego de desarmadores, alicata y un tester.
- c) Para Desechos Sólidos: Botas de hule, overol, guantes, mascarillas, gorras, lentes especiales, palas, rastrillos, carretillas y escobas.
- d) Para jardineros: tijeras, botas de hule, guantes, machetes, escaleras de jardinerías.

Si los implementos antes referidos sufrieran deterioro debido a su uso, serán renovadas por la Municipalidad

[Handwritten signatures and stamps in the center margin]

sin costo alguno, previa devolución del objeto deteriorado. Debiendo el trabajador ser responsable de su buen uso y utilizarlo en el desempeño de sus funciones, para lo cual se le abrirá una tarjeta de responsabilidad a cada trabajador.

ARTICULO 25. PERMISOS CON GOCE DE SALARIOS. La Municipalidad concederá permisos con goce de salario a sus trabajadores en los casos siguientes:

- a) Cuando el trabajador contrae matrimonio, cinco (5) días hábiles.
- b) Cuando ocurriese el fallecimiento del cónyuge o compañera (o) de hogar, padres e hijos o hermano del trabajador, cinco (5) días hábiles.
- c) Por nacimiento de hijo del trabajador, dos (2) días hábiles, un día más cuando el nacimiento ocurra fuera del municipio de Chiquimula.
- d) Cuando el trabajador deba atender citaciones judiciales o administrativas, un día (1) si la citación debe atenderse dentro de la jurisdicción municipal, dos días (2) si es dentro de la jurisdicción departamental, tres días (3) si es fuera de la jurisdicción departamental.
- e) Para asistir a citas del instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el tiempo que sea necesario debidamente justificado con la constancia.
- f) Cuando el trabajador cumpla años y cayera en día inhábil, esta se cambiara al día hábil anterior o posterior.
- g) La municipalidad concederá permiso con goce de salario el día diecisiete (17) de junio de cada año por ser el día del padre para los padres trabajadores.
- h) La municipalidad deberá conceder permiso sin goce de salario a sus trabajadores por el tiempo necesario para atender sus compromisos personales debidamente justificados.

ARTICULO 26. JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO. La Municipalidad y El Sindicato convienen en mantener una jornada ordinaria diurna de cuarenta horas efectivas de labores a la semana cuyo horario es el siguiente: a) Personal de Oficina de lunes a viernes de 8:00 horas, a 12:00 horas, y de 13:00 horas a 16:30 horas; b) Personal de Campo y Operativo de 7:30 horas a 12:00 horas, y de 13:00 horas a 16:00 horas, se exceptúan de los horarios anteriores a los Policías Municipales, Fontaneros y los trabajadores que convengan con su Jefe inmediato un horario diferente; c) Todo trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria se considerará como tiempo extraordinario laborado, así mismo la municipalidad se compromete a dar el transporte o viáticos de ida y vuelta a los trabajadores que realicen trabajos fuera de la ciudad.

ARTICULO 27. FONTANEROS Y POLICÍAS MUNICIPALES.

a) Los Fontaneros realizarán sus labores como hasta la presente fecha lo han venido realizando, comprometiéndose la Municipalidad a otorgar un Bono Incentivo de trescientos diez quetzales (Q. 310.00) mensuales a cada fontanero, el cual formará parte de su salario ordinario. Dicha prestación se otorgará en virtud del recargo de horario y riesgo que corre cada fontanero.

Adicionalmente dotará periódicamente de los siguientes implementos de trabajo: a) Reflectores con sus respectivas baterías; b) Un par de botas de hule; c) Capas para la lluvia; d) Sierras y un cangrejo número diez.

b) Los policías municipales realizarán sus labores como hasta la presente fecha las han venido realizando, comprometiéndose la Municipalidad a otorgar un Bono Incentivo de trescientos diez quetzales (Q. 310.00) mensuales a cada policía municipal, el cual formará parte de su salario ordinario. Dicha prestación se otor-

gará en virtud del recargo de horario y riesgo que corre cada policía.

c) La policía municipal cubrirá su jornada diurna de 7:00 a 12:00 horas y de 14:00 a 17:00 horas. La jornada nocturna se dividirá en dos turnos uno de 19:00 a 1:00 horas del siguiente día y el otro de 1:00 a 7:00 horas, con un mínimo de dos elementos por turno.

Debiéndose proporcionar a la Policía Municipal el equipo siguiente: una motocicleta la cual servirá para realizar comisiones dentro y fuera del perímetro urbano u otros servicios que se realicen, comprometiéndose la Municipalidad a dar el mantenimiento necesario a la misma, dos uniformes completos anualmente, gorra con distintivo, escudo, batón de caucho, cinturón, reflector con sus respectivas baterías, radios transmisores, gorgoritos y libretas, dichos uniformes se entregaran uno en el mes de enero y el otro en el mes de julio de cada año. Debiendo el trabajador ser responsable de su buen uso.

La Municipalidad, dentro de los 15 días siguientes a la fecha de homologación del presente pacto, adecuará un lugar para pernoctar.

ARTICULO 28. DÍAS DE ASUETO. Además de los asuetos contenidos por la ley, la municipalidad reconoce como día de asueto con goce de salario, el dos de febrero de cada año día del aniversario del sindicato, si dicha fecha cayera en día inhábil, ese asueto se correrá al día hábil anterior o posterior según sea el caso. La Municipalidad está obligada a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, así mismo cuándo coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal; Ese día se pagará salario doble.

La Municipalidad reconoce el día veinticinco de julio de cada año, como día del empleado municipal, realizando en esa fecha una actividad de convivencia social y cultural para todos los empleados municipales.

ARTICULO 29. DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS. El director de Recursos Humanos es el responsable de atender y resolver las peticiones de los trabajadores en materia de los permisos, contenidos en el presente pacto.

**CAPITULO IV.
PRESTACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES.**

ARTICULO 30: BONO DE SEMANA SANTA. La Municipalidad se compromete a otorgar a todos sus trabajadores un bono de semana santa, cuyo monto será de doscientos cincuenta quetzales (Q. 250.00) para todos los trabajadores municipales. El cuál se hará efectivo ocho días antes a la celebración de semana santa.

ARTÍCULO 31. VACACIONES. La Municipalidad otorgará a sus trabajadores un periodo de vacaciones remuneradas por cada año de servicios continuos, en la forma siguiente:

- a) De uno a cinco años de servicio, veinticinco días hábiles.
- b) De cinco años en adelante de servicio, treinta días hábiles;
- c) Cuando el trabajador salga a disfrutar sus vacaciones la Municipalidad otorgará un bono vacacional de trescientos quetzales. (Q. 300.00) Para cumplir los gastos contenidos en el inciso c) del presente artículo la Municipalidad tomará los fondos de su presupuesto

anual. El cual surtirá sus efectos a partir de la suscripción del presente pacto.

ARTICULO 32. AGUINALDO. La Municipalidad pagará a sus trabajadores el cien por ciento (100%) de aguinaldo, en la primera quincena del mes de diciembre de cada año, si el trabajador no tuviese un año de servicios continuos se les pagará en forma proporcional al tiempo de servicio, el cuál se calculará sobre el salario mínimo más doscientos cincuenta quetzales de bonificación, que pasan a formar parte del aguinaldo, haciéndose en el tiempo indicado siempre y cuándo haya disponibilidad financiera, caso contrario se hará conforme a la ley respectiva, incluyéndose siempre el agregado de la cantidad de doscientos cincuenta quetzales por bonificación.

ARTICULO 33. CONVIVIO NAVIDEÑO. La municipalidad organizará en la segunda quincena del mes de diciembre de cada año el convivio navideño de sus trabajadores, para lo cual aportará una suma no menor de diez mil quetzales (Q 10,000.00,) además entregará a cada uno de sus trabajadores una canasta navideña cuyo valor no sea menor a doscientos quetzales cada una.

ARTICULO 34. BONO ESCOLAR. La Municipalidad se compromete a conceder un bono escolar de ciento veinticinco quetzales (Q 125.00), a los trabajadores, por cada hijo que tengan en edad escolar correspondiente al nivel pre-primaria, primaria, básico y diversificado, hasta un máximo de tres hijos por cada trabajador, se debe entregar dicha cantidad contra entrega del recibo de inscripción y la certificación de la partida de nacimiento del alumno. Dicho pago se hará efectivo el último día hábil del mes de Enero de cada año.

ARTICULO 35. INDEMNIZACIÓN: La Municipalidad se compromete a pagar a sus trabajadores, la indemnización a razón de un mes de salario por cada año

de servicios continuos, cuándo se concluya la relación laboral por cualquier causa supresión de puestos, despido, renuncia, jubilación o muerte del trabajador. Dicha indemnización será hasta por veinte años, siendo los diez primeros años por imperativo legal y los otros diez años serán atendiendo a la buena conducta del trabajador. y si éste cometiera faltas gravez durante los últimos seis meses de su relación laboral perderá ese derecho, o sea los diez años más que le otorga el presente pacto. Para el cálculo de dicha indemnización se hará sobre el promedio mensual de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses de su relación de trabajo. Debiéndose pagar dicha prestación dentro de los treinta días hábiles de finalizada la relación laboral perderá ese derecho, o sea los diez años más que le otorga el presente pacto.

ARTICULO 36. PLAN DE JUBILACIÓN. La municipalidad conviene en mantener al día sus obligaciones ante el plan de prestaciones del empleado municipal, a fin de mantener vigente y sin problema los derechos de los trabajadores ante dicho régimen, de conformidad con el reglamento respectivo.

La Municipalidad otorgará en el mes de diciembre de cada año a sus ex trabajadores jubilados, un aguinaldo equivalente al monto de la pensión que la municipalidad paga a éstos.

ARTICULO 37. MATERNIDAD. Se reconoce a la madre trabajadora en descanso pre y post-natal, consistente en treinta días calendario antes de la fecha del parto y cincuenta y cuatro días calendario después del parto. En caso de afección secundaria se le concederá el tiempo necesario para su recuperación y tendrá derecho a una hora diaria de lactancia durante un año. Tomando en cuenta la expiración del descanso post-natal, si la madre trabajadora no hubiese disfrutado de los treinta días previos al parto, los disfrutará posterior a ello, de modo que pueda disfrutar los ochenta y cua-

tro días a que se refiere el artículo 152 del Código de Trabajo.

ARTICULO 38. INAMOVILIDAD POR EMBARAZO. La madre trabajadora que estuviese en estado de embarazo o lactancia goza de inamovilidad en el trabajo desde el momento en que dé el aviso a la Municipalidad mediante certificación médica. En caso de causa justificada para el despido la Municipalidad debe de gestionar previamente autorización ante el Juzgado de Trabajo comúnmente para que por la vía ordinaria laboral se le autorice la terminación del contrato de trabajo.

ARTICULO 39. VENTAJAS ECONOMICAS. La municipalidad se compromete a pagar el 30% de ventajas económicas a sus trabajadores cuándo éstos concluyan su relación laboral, debiéndose calcular la misma sobre los salarios ordinarios devengados durante los últimos seis meses de la relación laboral. De conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 90 del código de trabajo, que copiado literalmente dice: "Así mismo las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento (30%) del importe total del salario devengado". Por lo que deben considerarse como derechos adquiridos, estando entre ellas: bonos, viáticos, incentivos y otros que se otorguen en beneficio del trabajador.

ARTICULO 40. PRESTACIONES POR FALLECIMIENTO. Cuándo ocurra el fallecimiento de un trabajador por cualquier causa, la Municipalidad le otorgará a los beneficiarios de sus trabajadores debidamente registrados en el Kardex de Recursos Humanos, además de las prestaciones ya establecidas en el presente pacto, entregará para gastos funerarios el valor de cinco salarios mínimos fijados por la Municipa-

lidad, incluyendo los cuatrocientos quetzales de Bonificación y también entregará cuatro mil quetzales para la compra de una caja mortuoria para el entierro del fallecido, debiendo el beneficiario presentar la factura correspondiente por la cantidad de los cuatro mil quetzales, a la Dirección Financiera Integrada Municipal por la compra del ataúd.

ARTICULO 41. FOMENTO AL DEPORTE. La Municipalidad apoyará y fomentará la práctica del deporte en las ramas de foot-ball y básquet-ball entre sus trabajadores, para lo cual entregará al comité de deporte del Sindicato la cantidad de **Q. 2,000.00** para la compra de uniformes y pelotas, cantidad que entregara en la última quincena del mes de enero de cada año, contra entrega del recibo debidamente autorizado por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 42. SERVICIOS DE MAUSOLEO. La Municipalidad destinará para los trabajadores que fallezcan el servicio de mausoleo en el lugar que está contiguo al anfiteatro del organismo judicial debiendo seguir construyendo hacia arriba las bóvedas, con una capacidad de veinticuatro nichos. Así mismo se encargara de su mantenimiento. Dicho servicio la Municipalidad lo prestará sin costo alguno.

ARTICULO 43. SERVICIO DE BUS. La Municipalidad se compromete a proporcionar al sindicato, transporte de autobús para trasladar a todos sus trabajadores a la Ciudad de Guatemala, para participar en las manifestaciones del primero de mayo y veinte de octubre de cada año, convocadas por la Central General de Trabajadores de Guatemala -CGTG-, para cuyo efecto coordinará con el Sindicato dicha entrega contra entrega del recibo debidamente autorizado por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

CAPITULO V. RÉGIMEN SALARIAL.

ARTICULO 44. PRINCIPIOS GENERALES. Todo trabajador Municipal debe ser remunerado con base a un sistema que garantice el principio de igual salario por trabajo en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. Los salarios de los trabajadores municipales, no sufrirán más descuentos o embargos que la ley autorice o resuelvan los tribunales de Justicia. Entendiéndose como salario, la remuneración que la municipalidad paga a sus trabajadores por los servicios prestados, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo.

Tabla que lo detalla.
ARTICULO 45. REAJUSTE SALARIAL. La Municipalidad otorgará a sus trabajadores un reajuste salarial cada año, el cuál será pagado en forma mensual de conformidad con los siguientes parámetros: del tres al doce por ciento sobre el salario mínimo fijado por el ESTADO a través de Acuerdos Gubernativos para los trabajadores no agrícolas, el cuál se hará en base a la evaluación del desempeño que hará la comisión integrada por dos representantes del sindicato y dos representantes de la Municipalidad y así mismo fijarán los parámetros y la fecha para realizar la misma. Dicho reajuste salarial se hará efectivo a partir del primero de enero de dos mil doce y así sucesivamente cada año.

ARTICULO 46. SALARIO POR TRASLADO TEMPORAL. Cuando el trabajador sea trasladado a otro puesto de superior categoría salarial, siempre que dicho traslado sea mayor a dos meses, devengará el salario correspondiente a la plaza a la cuál haya sido promovido, siempre y cuando la plaza sea declarada vacante temporalmente.

ARTICULO 47. SALARIO POR ENFERMEDAD. En caso de que por enfermedad común o accidente, el

trabajador sea suspendido de sus labores por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la Municipalidad le hará efectivo el salario completo por seis meses, el cuál dejará de hacerse efectivo si continúa suspendido.

ARTICULO 48. RECLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y SALARIOS: La Municipalidad se compromete a continuar con el proceso ya iniciado de reclasificación de puestos y salarios que está contenido en el Pacto de Condiciones de Trabajo de los Trabajadores Municipales, que entró en vigencia el uno de agosto del año dos mil once, de acuerdo con lo estipulado en el artículo cuarenta y ocho, del pacto en referencia. La municipalidad se compromete que a partir del mes de enero del año dos mil quince, dará estricto cumplimiento a la reclasificación de puestos y salarios de todos los trabajadores, de conformidad a lo acordado en el pacto que entró en vigencia el día uno de agosto del año dos mil once y conforme al artículo 48 de dicho pacto. La equiparación de salarios deberá incluirse en el presupuesto asignado y aprobado para el año dos mil quince, empezando a regir dichos salarios con efectos retroactivos del mes de enero del año dos mil doce.

CAPITULO VI. SEGURIDAD E HIGIENE.

ARTICULO 49. MEDIDAS NECESARIAS. La municipalidad está obligada a adoptar las medidas necesarias para proteger eficientemente la vida, salud e integridad física de sus trabajadores y para ese efecto deberá acatar lo siguiente:

a) Mantendrá al día el pago de sus obligaciones ante el Instituto guatemalteco de Seguridad Social, así como ante el Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, a fin de que los trabajadores no salgan perjudicados al momento de acudir y solicitar los servicios y prestaciones de las referidas Instituciones.

b) La municipalidad deberá cumplir todas las medidas dictadas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con el fin de prevenir accidentes y enfermedades;

c) La municipalidad entregara en la primera semana de cada mes al Sindicato copia de las planillas presentadas por esta al IGSS y al Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, con el fin de demostrar estar al día con sus obligaciones.

ARTICULO 50. BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS. La Municipalidad mantendrá un botiquín de primeros auxilios debidamente equipado con los medicamentos necesarios, será el Director de Recursos Humanos quien determine a la persona a cuyo cargo estará la administración y responsabilidad del mismo.

CAPITULO VII. DISPOSICIONES FINALES.

ARTICULO 51. Disposiciones obligatorias. Todas las prestaciones aquí contempladas, que no tengan señaladas un término especial para su ejecución, se entenderá que es de cumplimiento obligatorio e inmediato después de notificada la resolución de homologación del presente pacto, por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Y para el cumplimiento de los artículos: 20, 21, 24, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 39, 40, 41, 42, 43, 45, 48, 49, 50, 52, 55 y otras obligaciones contenidas en el presente pacto, la municipalidad tomará de los fondos de su presupuesto anual.

ARTICULO 52. IMPRESIÓN DEL PACTO. La Municipalidad mandará a imprimir por su cuenta la cantidad de doscientos veinticinco ejemplares del presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, los que entregará al Sindicato para su distribución entre los trabajadores.

ARTICULO 53. DENUNCIA DEL PACTO. Cualquiera de las partes puede denunciar el presente pacto por lo menos con un mes de anticipación a la fecha de su vencimiento para el sólo efecto de dejar en libertad a las partes para discutir, negociar y suscribir uno nuevo.

ARTICULO 54. VIGENCIA DEL PACTO. El presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, tendrá una vigencia de tres años a partir de su firma.

ARTICULO 55. GASTOS DE NEGOCIACIÓN DEL PACTO. La municipalidad sin perjuicio de los salarios de los trabajadores, pagará en concepto de honorarios al Asesor Jurídico del Sindicato, la cantidad de cuarenta y siete mil quetzales (Q. 47,000.00), para cubrir los gastos de asesoría jurídica, ocasionados por la negociación del presente pacto, cantidad que deberá hacer efectiva quince días después de la suscripción del presente pacto y que entregará al Abogado contra entrega de la factura que incluye el pago de los impuestos correspondientes.

ARTICULO 56. CASOS NO PREVISTOS. Los casos no previstos en el presente pacto serán resueltos por la Junta Mixta, dejando constancia escrita de sus acuerdos o resoluciones.

En fe de lo anterior se suscribe el presente pacto colectivo de Condiciones de Trabajo, en tres ejemplares de los cuales uno queda en poder de la municipalidad de Chiquimula, otro en poder del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Chiquimula y el tercero se remitirá al ministerio de trabajo y Previsión social, para los efectos de la Homologación correspondiente. En la ciudad de Chiquimula, el quince de enero del año dos mil quince. El presente convenio es de carácter obligatorio su cumplimiento e inicia su vigencia el uno de febrero del presente año y su duración es de tres años. (Fs) C.H.F.C. Lic. Carlos Humberto Franco Cursín.

[Handwritten signatures and stamps on page 26]

Representante de la Parte Patronal, R.A. Morataya F. Lic Rolando Augusto Morataya Flores. Representante de la parte Patronal. José R. Roque S. José Rogelio Roque Santos. Representante de la parte laboral. E.T.G. Elías Torres Girón. Representante de la parte laboral. R. Humberto J C. Representante de la parte laboral". Los miembros del Concejo Municipal por unanimidad de votos. ACUERDAN: I) Aprobar el PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, transcrito anteriormente en virtud de estar consensuado entre ambas partes II) El presente acuerdo surte efectos inmediatos y deberá certificarse a los miembros del Sindicato de Trabajadores para que les sirva de legal notificación y a donde corresponde para el trámite correspondiente. Damos fe. Ilegible. Ind. Rolando Arturo Aquino Guerra. Alcalde Municipal. Ilegible. Lic. Carlos Humberto Franco Cursín. Síndico Primero. R.A. Morataya. Lic Rolando Augusto Morataya Flores. Síndico Segundo. R. Samayoa. Emp. Carlos Rolando Samayoa Cordón. Concejal Primero. Ilegible. Dr. Hugo Leonel Ruiz Linares. Concejal Segundo. J.H. Orellana. P.C. José Humberto Orellana Penados. Concejal Tercero. Ilegible. Arq. Juan Antonio España Ayala. Concejal Cuarto. Ilegible. Prof. Rudy Nolberto Espino Lemus. Concejal Quinto Ilegible. Emp. Luis Armando Aguilar Monroy. Concejal Sexto. Químico Farmacéutico César R. Jordán P. Concejal Séptimo. R. Maldonado G. Br. Rubén Obdulio Maldonado González. Secretario Municipal. Están los sellos respectivos. ----- Y para los usos legales correspondientes, se extiende la presente en la ciudad de Chiquimula, a los cinco días del mes de febrero del año dos mil quince. -----

Br. Rubén Obdulio Maldonado González, Secretario Municipal.  Vol.Bo.
Ind. Rolando Arturo Aquino Guerra, Alcalde Municipal. 

Comisión Negociadora Parte Patronal

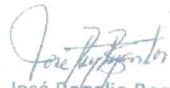


Lic. Carlos Humberto Franco Cursín
Síndico Primero



Lic. Rolando Augusto Morataya Flores
Síndico Segundo

Comisión Negociadora Parte Laboral



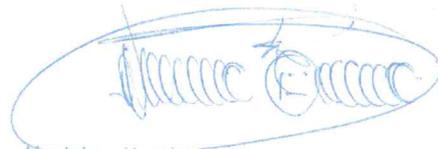
José Rogelio Roque Santos
Secretario General
Sitramunich



Elías Torres Girón
Secretario de Organización Y Propaganda
Sitramunich



Ricardo Humberto Jacobo Curcin
Secretario de Trabajo Y Conflictos
Sitramunich



Lic. Jaime Humberto Bautista Cahuec
Asesor Jurídico Sitramunich