

**PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO  
SUSCRITO ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LA VILLA DE CHICACAO  
Y LA MUNICIPALIDAD DE CHICACAO, DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ**

**CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1. LAS PARTES.** Por una parte el SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LA VILLA DE CHICACAO, que en adelante se denominará "El Sindicato", y por la otra, la MUNICIPALIDAD DE CHICACAO DEL DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ que en adelante se denominará "La Municipalidad" ambas partes celebran el presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que en su texto podrá denominarse "El Pacto."

**Artículo 2. PROPÓSITO DEL PACTO.** El presente Pacto tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la Municipalidad y sus trabajadores y entre aquella y El Sindicato, así como las condiciones en que debe prestarse el servicio en la Municipalidad, los que deberán darse sobre la base de la justicia social, estimulando la armonía y mutua comprensión Obrero-Patronal a fin de elevar el índice de beneficios para ambas partes. Las relaciones laborales entre la Municipalidad y sus trabajadores se regirán por la Constitución Política de la República de Guatemala, el presente Pacto, Ley de Servicio Municipal, Código de Trabajo y los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo que en materia laboral el Estado de Guatemala ha ratificado.

**Artículo 3. LEY PROFESIONAL.** El presente Pacto tiene carácter de Ley Profesional y en consecuencia a sus disposiciones deben acogerse los contratos individuales de trabajo o nombramientos de personal, sean presentes y futuros.

**Artículo 4. DEFINICIÓN DE TRABAJADOR.** Se considera trabajadores a las personas individuales que prestan sus servicios materiales o intelectuales o de ambos géneros a la Municipalidad, bajo la dirección continuada e inmediata de un jefe inmediato, sujeto a un horario de trabajo y que percibe las remuneraciones correspondientes.

**Artículo 5. REPRESENTANTES DE LAS PARTES.** Para los efectos del presente pacto son representantes:

1. Por la Municipalidad: a) El Alcalde Municipal; c) Los Síndicos Municipales;
2. Por el Sindicato: a) Los miembros del Comité Ejecutivo, legalmente inscritos; b) El o los delegados que designe por escrito el Comité Ejecutivo o la Asamblea General del Sindicato.

**Artículo 6. PREVENCIÓN DE CONFLICTOS.** Los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato y el Jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad, podrán concurrir en horas hábiles a cualquier lugar de trabajo para conocer los conflictos que afectan a los afiliados del Sindicato, para cuyo efecto los directivos sindicales deberán informar a su jefe inmediato sobre las circunstancias que los obligan a separarse de su puesto, a fin de que éste tome las medidas necesarias para el normal desenvolvimiento del servicio.

**Artículo 7. JUNTA MIXTA.** Para resolver cualquier clase de problema laboral, sea individual o colectivo, que afecte a los trabajadores, se instituye la Junta Mixta, compuesta con tres representantes o delegados de cada una de las partes (Municipalidad y Sindicato).



El trabajador o la parte que se considere afectada por cualquier problema laboral solicitará a la Junta Mixta una reunión, la cual deberá celebrarse dentro del plazo de tres días hábiles de recibida la solicitud, con el fin de exponer el problema y encontrarle la solución correspondiente por la vía directa, de los acuerdos a que se arribe se dejará constancia escrita.

**Artículo 8. RESPETO MÚTUO.** Los representantes, funcionarios y empleados de confianza de la Municipalidad; y, los representantes del Sindicato y los trabajadores en general, se obligan a guardarse mutuamente la debida consideración y respeto a la dignidad humana, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.

Para los efectos legales correspondientes, se considera empleados de confianza de libre remoción a quienes ocupen los siguientes cargos: Secretario municipal; Director Financiero; Director Municipal de Planificación; Gerente Administrativo; Jefe de Recursos Humanos, Director, Subdirector, Oficiales y Agentes de la Policía Municipal de Tránsito, Miembros de la policía municipal, Encargado de Contabilidad, Encargado de Presupuesto, Cajero General DAFIM, Juez de Asuntos Municipales, Secretario del Juzgado de Asuntos Municipales, Juez del Juzgado de Asuntos Municipales de Tránsito, Secretario del Juzgado de Asuntos Municipales de Tránsito, Receptores, Guardalmacén Municipal, Encargada de la Oficina de Asesoría a la Información Pública, Encargada de la Oficina Municipal de la Mujer, Encargado de la Oficina Municipal de USI, Auxiliar de la Oficina Municipal del Impuesto Único Sobre Inmuebles, Administrador del Mercado, Administrador del Rastro Municipal.

**Artículo 9. DERECHOS ADQUIRIDOS VIGENTES.** Las disposiciones del presente Pacto no podrán ser variadas unilateralmente por ninguna de las partes y en consecuencia los derechos ya adquiridos por los trabajadores no podrán disminuirse, tergiversarse o violarse en forma alguna, por lo tanto serán nulos ipso iure todos aquellos actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que otorgue la Constitución Política de la República de Guatemala, los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por el Estado de Guatemala, el Código de Trabajo, el presente pacto colectivo y demás leyes de trabajo o de previsión social.

**Artículo 10. INTERPRETACIÓN DE LEYES.** Para los efectos de interpretar el presente Pacto y demás leyes de trabajo y previsión social, se debe tomar en cuenta la condición más beneficiosa y la norma favorable para los trabajadores.

## CAPÍTULO II LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**Artículo 11. RECONOCIMIENTO SINDICAL.** La Municipalidad reconoce al Sindicato como el único y legítimo representante de los trabajadores en la promoción y defensa de sus intereses comunes, por lo que se compromete a tratar con los representantes del sindicato todos los problemas laborales, sean estos individuales o colectivos, que surjan con motivo de la prestación de los servicios. En los asuntos de carácter individual, queda a salvo el derecho de los interesados para gestionar directamente ante la Municipalidad la defensa de sus intereses.

**Artículo 12. DEDUCCIÓN DE CUOTAS.** La Municipalidad deducirá del salario de los trabajadores municipales afiliados al Sindicato, las cuotas ordinarias y extraordinarias que acuerde la Asamblea General. Los descuentos se harán de acuerdo a la nómina o padrón de afiliados que el Sindicato proporcione a la Municipalidad por medio de la Dirección Administrativa Financiera integrada Municipal. El Sindicato se obliga además a presentar a la Municipalidad copia certificada del Artículo de la norma estatutaria que

regule la cuota ordinaria y, cuando corresponda, del acta de Asamblea General que acordó la cuota extraordinaria.

Es entendido que el monto descontado se entregará al Sindicato, dentro de los primeros diez días hábiles del mes que corresponda, por medio del Secretario de Finanzas, contra entrega del recibo autorizado por el departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El directivo sindical que reciba este pago deberá presentar copia del documento que lo acredite como tal. En caso de que no se entregue la cuota sindical deducida, el sindicato podrá hacer la denuncia respectiva en contra del Director de la Dirección Administrativa Financiera Integrada Municipal.

**Artículo 13. LICENCIA SINDICAL.** Los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo del Sindicato gozan de seis días hábiles de licencia sindical; con goce de salario; en un mismo mes calendario, para desempeñar sus funciones. Las licencias deberán justificarse por escrito a través de medios fehacientes, previamente a gozarse.

**Artículo 14. ACCIÓN SINDICAL.** La Municipalidad respetará la libertad de acción sindical de sus trabajadores y las acciones que el sindicato desarrolle para la defensa y protección de los intereses económicos y sociales comunes de los trabajadores. En consecuencia, no ejercerá ninguna clase de represalia, ni ejercerá actos de discriminación sindical en contra los trabajadores afiliados al Sindicato o que ejerzan un cargo directivo en el mismo o que lo hayan ejercido con anterioridad. Queda prohibido todo acto que tienda a favorecer a los trabajadores no sindicalizados para estimular su negativa de afiliarse al sindicato o concederles privilegios a los sindicalizados que tiendan a estimular su renuncia al mismo.

**Artículo 15. FUERO SINDICAL.** La Municipalidad conviene en que la inamovilidad en el trabajo para los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato, previsto en la literal d) del Artículo 223 del Código de Trabajo, se hace extensiva desde el momento de su elección y hasta dos años después de haber cesado en el desempeño de sus respectivos cargos, obligándose el Sindicato a notificar por escrito los cambios realizados en el Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo que fueron electos.

**Artículo 16. ESTABILIDAD LABORAL.** En congruencia con el ejercicio de la libertad sindical, los trabajadores sindicalizados gozan de inamovilidad en el trabajo, en consecuencia no podrán ser despedidos de su trabajo, ni ser removidos del puesto que desempeñen, salvo que incurran en causa justificada de despido debidamente calificadas en el artículo 60 de la Ley de Servicio Municipal. En este caso la Municipalidad iniciará el procedimiento administrativo regulado en dicha ley. Cuando se opere algún despido sin haber agotado el procedimiento aquí regulado, el trabajador afectado tendrá derecho a demandar su reinstalación ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

### CAPÍTULO III CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

**Artículo 17. JORNADAS DE TRABAJO Y HORARIOS.** Las jornadas laborales serán de ocho horas diarias de lunes a viernes, salvo quienes por disposiciones especiales tengan que laborar menos o más de ocho horas diarias.

- a) **OFICINAS ADMINISTRATIVAS:** La jornada laboral efectiva diurna, será de 08:00 a 16:00 horas, de lunes a viernes, cuarenta horas a la semana.
- b) **TRABAJADORES DE CAMPO:** La jornada laboral efectiva diurna, será de 07:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes, cuarenta horas a la semana.

regule la cuota ordinaria y, cuando corresponda, del acta de Asamblea General que acordó la cuota extraordinaria.

Es entendido que el monto descontado se entregará al Sindicato, dentro de los primeros diez días hábiles del mes que corresponda, por medio del Secretario de Finanzas, contra entrega del recibo autorizado por el departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El directivo sindical que reciba este pago deberá presentar copia del documento que lo acredite como tal. En caso de que no se entregue la cuota sindical deducida, el sindicato podrá hacer la denuncia respectiva en contra del Director de la Dirección Administrativa Financiera Integrada Municipal.

**Artículo 13. LICENCIA SINDICAL.** Los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo del Sindicato gozan de seis días hábiles de licencia sindical; con goce de salario; en un mismo mes calendario, para desempeñar sus funciones. Las licencias deberán justificarse por escrito a través de medios fehacientes, previamente a gozarse.

**Artículo 14. ACCIÓN SINDICAL.** La Municipalidad respetará la libertad de acción sindical de sus trabajadores y las acciones que el sindicato desarrolle para la defensa y protección de los intereses económicos y sociales comunes de los trabajadores. En consecuencia, no ejercerá ninguna clase de represalia, ni ejercerá actos de discriminación sindical en contra los trabajadores afiliados al Sindicato o que ejerzan un cargo directivo en el mismo o que lo hayan ejercido con anterioridad. Queda prohibido todo acto que tienda a favorecer a los trabajadores no sindicalizados para estimular su negativa de afiliarse al sindicato o concederles privilegios a los sindicalizados que tiendan a estimular su renuncia al mismo.

**Artículo 15. FUERO SINDICAL.** La Municipalidad conviene en que la inamovilidad en el trabajo para los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato, previsto en la literal d) del Artículo 223 del Código de Trabajo, se hace extensiva desde el momento de su elección y hasta dos años después de haber cesado en el desempeño de sus respectivos cargos, obligándose el Sindicato a notificar por escrito los cambios realizados en el Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo que fueron electos.

**Artículo 16. ESTABILIDAD LABORAL.** En congruencia con el ejercicio de la libertad sindical, los trabajadores sindicalizados gozan de inamovilidad en el trabajo, en consecuencia no podrán ser despedidos de su trabajo, ni ser removidos del puesto que desempeñen, salvo que incurran en causa justificada de despido debidamente calificadas en el artículo 60 de la Ley de Servicio Municipal. En este caso la Municipalidad iniciará el procedimiento administrativo regulado en dicha ley. Cuando se opere algún despido sin haber agotado el procedimiento aquí regulado, el trabajador afectado tendrá derecho a demandar su reinstalación ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

### CAPÍTULO III CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

**Artículo 17. JORNADAS DE TRABAJO Y HORARIOS.** Las jornadas laborales serán de ocho horas diarias de lunes a viernes, salvo quienes por disposiciones especiales tengan que laborar menos o más de ocho horas diarias.

- a) **OFICINAS ADMINISTRATIVAS:** La jornada laboral efectiva diurna, será de 08:00 a 16:00 horas, de lunes a viernes, cuarenta horas a la semana.
- b) **TRABAJADORES DE CAMPO:** La jornada laboral efectiva diurna, será de 07:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes, cuarenta horas a la semana.



- d) **TRABAJADORES DE MERCADO, RASTRO Y CEMENTERIOS:** Cinco días a la semana con jornadas laborales efectivas de ocho horas diarias y cuarenta horas a la semana, sujetándose a la naturaleza especial del servicio. Gozando los trabajadores su séptimo día de descanso en el transcurso de la semana siguiente.
- d) **POLICÍAS MUNICIPALES:** Con jornadas laborales efectivas de veinticuatro horas en cada turno por veinticuatro horas de descanso, de conformidad con la calendarización de turnos.
- e) **MAESTROS DE EDUCACIÓN CON PLAZAS MUNICIPALES:** Se regirán a las jornadas, horarios y pensum de estudios, establecidos por el Ministerio de Educación.
- f) **GUARDIANES NOCTURNOS:** Los empleados municipales que realicen labores de Guardianes Nocturnos del Mercado Municipal, su horario será de 18:00 horas de un día a, 06:00 horas del día siguiente. Así también el Administrador del Mercado, será el responsable de cerrar los portones del Mercado antes de retirarse de sus laborales, debiendo para el efecto dar las instrucciones necesarias.

Así también la Municipalidad se compromete a lo siguiente: 1) A pagar los pasajes respectivos a sus trabajadores de campo, cuando estos deban realizar sus labores fuera del casco urbano, los pagos se realizarán los viernes de cada semana en la Dirección Administrativa Financiera Integrada Municipal, siempre que hubieren cumplido con su jornada laboral; 2) Cuando a los trabajadores municipales se les asignen funciones de limpieza de tragantes, la jornada efectiva diurna será de 07:00 a 13:00 horas; 3) Cuando se realicen labores de tarima en cualquier área de Chicacao, se asignará para la elaboración de las misma un albañil de obras municipales y un ayudante, que debe ser trabajador de campo. Constituyendo la armada y desarmada de la tarima la respectiva tarea del día.

Los empleados municipales que laboren los días miércoles, jueves, viernes y sábado santos, así como el domingo de resurrección, se les compensará con siete días de descanso continuo. Los que trabajen los días veinticuatro y veinticinco de diciembre; y treinta y uno de diciembre y uno de enero, se les compensará, en cada caso, con tres días de descanso continuo respectivamente. El salario de esos descansos será pagado en el mismo período igual que si hubiesen laborado.

**Artículo 18. ASUETO ESPECIAL.** La Municipalidad deberá otorgar a los empleados municipales como días de asueto, los regulados en el Artículo 50 de la Ley de Servicio Municipal. Comprometiéndose a otorgar el día anterior o posterior si éste llegare a coincidir en día inhábil.

**Artículo 19. VACACIONES.** La Municipalidad otorgará vacaciones remuneradas a los trabajadores municipales de conformidad a lo siguiente:

- a) Veinte días hábiles para aquellos que tengan un año laborado;
- b) Veintidós días hábiles para los que tengan de dos a cinco años de servicio,
- c) Veinticinco días hábiles para los que tengan más de cinco años de servicio.
- d) Veintisiete días hábiles para los que tengan más de ocho años de servicio.
- d) Los maestros de educación gozarán de su periodo vacacional de acuerdo al centro educativo donde presten sus servicios, siempre que no sea inferior a las disposiciones del párrafo anterior.

Es obligación de la Municipalidad autorizar el disfrute de las vacaciones y el pago de las mismas a todos los trabajadores municipales dentro de los cinco días hábiles de haber cumplido el año de trabajo y hayan presentado su solicitud de autorización de goce de las mismas.



**Artículo 20. VACACIONES DE CONSERJES DE ESCUELAS.** La Municipalidad se compromete a que los trabajadores que desempeñen sus funciones como conserjes de escuela, puedan gozar de sus periodos vacacionales en el mes de noviembre de cada año.

**Artículo 21. PRIMA VACACIONAL.** La Municipalidad otorgará cada año a sus trabajadores, una prima vacacional de quinientos quetzales (Q.500.00) cuando estos empiecen a disfrutar su periodo vacacional.

**Artículo 22. AGUINALDO.** La Municipalidad pagará en concepto de aguinaldo lo correspondiente al 100% del salario mensual del trabajador por cada año laborado o la parte proporcional cuando los servicios no alcancen a un año, de acuerdo con el promedio de los meses de diciembre de un año a noviembre del año siguiente. El pago debe efectuarse completo en la primera quincena del mes de diciembre de cada año.

**Artículo 23. BONO NAVIDEÑO.** La Municipalidad otorgará un Bono Navideño de cien quetzales (Q.100.00), a todos los trabajadores, en la primera quincena del mes de diciembre de cada año.

**Artículo 24. INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO LABORADO.** La Municipalidad pagará a todos sus trabajadores una por tiempo de servicio equivalente a un mes de salario por cada año laborado en forma continua, cuando se concluya la relación laboral por causa de despido injustificado, renuncia o jubilación.

Cuando fallezca algún trabajador estando al servicio de la Municipalidad, la indemnización y demás prestaciones laborales procedentes serán pagadas a la persona o personas que se encuentren registradas en la Oficina de Recursos Humanos como beneficiarias. En caso de no haber realizado ningún registro el pago se hará a quien legalmente le corresponda ese derecho, declaración que el interesado obtendrá mediante auto de beneficiarios post mortem que sea emitido por el juzgado correspondiente. El cálculo de la indemnización post mortem se hará sobre el promedio mensual de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses de la relación laboral.

**Artículo 25. TRABAJOS DE ÍNDOLE DISTINTA.** La Municipalidad se compromete a no ordenar a sus trabajadores sin consentimiento de estos, la realización de trabajos de índole manifestamente distinta de aquellos que los trabajadores están acostumbrados a desarrollar, tampoco podrá ordenar a los trabajadores a desarrollar trabajos que no sean de la Municipalidad.

**Artículo 26. PROCEDIMIENTO DE SANCIONES.** Las faltas en que incurran los trabajadores serán sancionadas de la manera siguiente:

- a) Amonestación Verbal, en caso de faltas leves;
- b) Amonestación Escrita, cuando el trabajador haya incurrido en dos o más faltas leves en un mismo mes calendario;
- c) Suspensión del trabajo sin goce de salario, desde un día hasta un máximo de ocho días, cuando el trabajador haya incurrido en dos o más faltas con amonestación escrita. En este caso deberá ponerse en conocimiento de la Junta Mixta, para que se le corra audiencia por un plazo de ocho días al trabajador municipal, para que este haga valer su derecho de defensa, una vez se haya pronunciado, la Junta Mixta resolverá en un plazo no mayor de tres días. Contra lo resuelto no cabe ningún medio de impugnación.

**Artículo 27. DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.** La relación laboral se podrá dar por terminada, cuando el empleado municipal incurra en la comisión de faltas muy graves, reguladas en el artículo 60 de la Ley de Servicio Municipal. En caso concreto, se iniciará procedimiento administrativo de la manera siguiente:

- a) Cuando el empleado Municipal incurra en causa justa para ser removido, el Jefe Inmediato Superior mediante oficio lo pondrá en conocimiento del secretario municipal, quien dará inicio a la formación del expediente administrativo y elevará las actuaciones a la Oficina de Recursos Humanos;
- b) Recibidas las actuaciones en la Oficina de Recursos Humanos, se citará mediante oficio, al jefe inmediato superior para que indique la causa en que incurrió el trabajador y facione el acta respectiva, luego elevará las actuaciones a la Junta Mixta, la que se declarará integrada y empleará al empleado municipal por el término de OCHO días hábiles para que haga valer su derecho de defensa, auxiliado por un abogado colegiado activo.
- c) Una vez presentado o ejercido el derecho de defensa por el empleado municipal, la Junta Mixta resolverá en un plazo de tres días si es procedente o improcedente la remoción justificada de este, elevando las actuaciones al ente nominador para que resuelva conforme a derecho. Contra lo resuelto por el ente nominador, no procede medio de impugnación administrativo.
- d) En caso de despido sin haberse agotado el procedimiento administrativo, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización por tiempo de servicio; y, en caso de tratarse del derecho de inamovilidad regulado en el Artículo 16 del presente pacto, el empleado municipal goza del derecho de demandar, en la Vía Ordinaria su reinstalación al trabajo, el pago de los salarios y demás prestaciones laborales dejadas de percibir desde el momento del despido hasta la efectiva reinstalación, más los daños y perjuicios.

**Artículo 28. PERMISOS Y LICENCIAS.** Además de lo establecido por la ley, la Municipalidad concederá permiso o licencia con goce de salario a sus empleados en los casos siguientes:

- a) Para atender citaciones de autoridades administrativas y judiciales, por el tiempo necesario, justificando antes tal extremo;
- b) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, padres, hermanos e hijos del trabajador, cinco días, estos permisos deben ser debidamente justificados antes o después de ser otorgados;
- c) Un día de descanso para todos los trabajadores (sexo masculino) el día del padre cuya fecha de celebración es el día diecisiete de junio de cada año;
- d) Por matrimonio del trabajador siete días calendario;
- e) El día del cumpleaños del trabajador. En caso de que fuera en día inhábil, el descanso será gozado en el día hábil posterior
- e) El día ocho de agosto día del aniversario del Sindicato.

**Artículo 29. FESTIVIDADES DEL DÍA DEL EMPLEADO MUNICIPAL.** Estas se realizarán los días veinticuatro y veinticinco de julio de cada año, de la siguiente manera: **DÍA VEINTICUATRO DE JULIO:** a) Por la mañana se realizarán actividades deportivas y culturales y el tradicional marrano encebado; b) Almuerzo especial con todos los trabajadores municipales, se realizarán sorteos y se entregarán premios a los trabajadores. **DÍA VEINTICINCO DE JULIO:** La Municipalidad cubrirá los gastos de transporte del viaje que se realice dentro del territorio nacional.



**Artículo 30. CAPACITACIÓN DE PERSONAL.** La Municipalidad se compromete a proporcionar capacitación a todos sus empleados a través de cursos periódicos; las capacitaciones en el Palacio Municipal se impartirán después de la jornada ordinaria laboral.

#### CAPÍTULO IV RÉGIMEN DE SALARIOS

**Artículo 31. DEFINICIÓN DE SALARIO.** Salario o sueldo es la remuneración o retribución que el trabajador percibe de la Municipalidad, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo.

La Municipalidad reconoce como salario mínimo para todos sus trabajadores sin importar su lugar de trabajo, el salario mínimo que establezca el Gobierno de la República, mediante Acuerdo Gubernativo para las actividades no agrícolas.

**Artículo 32. REAJUSTE DEL SALARIO PARA ACTIVIDADES ESPECIALIZADAS.** Las partes se comprometen a que por medio de Junta Mixta, se haga un estudio de las actividades laborales especializadas que se desarrollan en la Municipalidad y proponer un reajuste salarial en los casos específicos que ya hayan sido sometidos a análisis.

#### CAPÍTULO V PRESTACIONES SOCIALES Y CULTURALES

**Artículo 33. SEGURO SOCIAL.** La Municipalidad mantendrá al día el pago de las cuotas laborales y patronales al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y al Plan de Prestaciones del Empleado Municipal. En consecuencia podrán accionar legalmente contra el funcionario que haya omitido dichas obligaciones. Cuando la Municipalidad incumpla con aportar la cuota laboral y patronal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el trabajador no reciba el servicio por enfermedad común o accidente, una vez sea suspendido, la Municipalidad pagará el cien por ciento del salario.

**Artículo 34. MAUSOLEO MUNICIPAL.** La Municipalidad construirá un mausoleo municipal colectivo, para la inhumación de sus empleados cuando fallezcan estando en calidad de trabajadores activos.

**Artículo 35. SEDE SINDICAL.** La Municipalidad otorgará al Sindicato una oficina debidamente equipada, para que funcione como sede Sindical, cuando esté construido el nuevo edificio municipal.

**Artículo 36. SUMINISTRO DE EQUIPO Y HERRAMIENTAS.** La Municipalidad suministrará, oportuna y gratuitamente a los trabajadores, dependiendo de los oficios que presten, los útiles, herramientas, equipo y materiales necesarios para desarrollar sus tareas diarias, tales como: uniformes, mascarillas, botas, guantes, capas, palas, azadones tridentes para jalar basura, y todo lo demás que sea necesario para protegerlos eficazmente de acuerdo con el régimen de protección e higiene de seguridad social. El equipo y herramienta que se proporcione será de buena calidad y la Municipalidad los repondrá al empleado al haber culminado su vida útil. La Municipalidad se compromete a proporcionar un uniforme completo a cada miembro de la Policía Municipal cada seis meses. La Municipalidad no exigirá a sus trabajadores que realicen labores para las cuales se requiere de equipos de protección, seguridad e higiene sin que previamente se les haya suministrado esos equipos. La Municipalidad suministrará a los empleados municipales de oficina y de campo el uniforme respectivo en forma gratuita, el cual será de uso obligatorio.



**Artículo 37. COMPLEMENTO SALARIAL.** En caso de incapacidad para el trabajo, sea por enfermedad común o accidente, la Municipalidad pagará la parte del salario que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deje de pagar a los empleados municipales conforme a su norma interna, hasta completar el 100% del salario ordinario, ello durante el tiempo que dure la suspensión ordenada por el referido Instituto.

**Artículo 38. GASTOS FUNERARIOS.** En caso de fallecimiento del o la esposa, conviviente de hecho o hijos menores de edad, de los empleados municipales, la Municipalidad otorgará la suma de Quinientos Quetzales (Q 500.00) para gastos funerarios. En caso de muerte del empleado municipal, se otorgará al o la esposa o conviviente de hecho, la cantidad de UN MIL QUETZALES (Q 1,000.00) para gastos funerarios, y en todos los casos otorgará una caja mortuoria.

**Artículo 39. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN TÉCNICA.** La Municipalidad podrá celebrar convenios de cooperación con el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) y otras instituciones similares, para brindar capacitación técnica profesional a los hijos de los trabajadores tales como: computación, albañilería y otros.

**Artículo 40. BECAS ESCOLARES.** La Municipalidad otorgará en el mes de enero de cada año, un bono escolar por la suma de ciento cincuenta quetzales (Q 150.00), a todos los trabajadores municipales, para que les sirva en los gastos de inscripción y útiles escolares.

**Artículo 41. SERVICIO DE TRANSPORTE.** La Municipalidad proporcionará servicio de bus para el traslado de ida y vuelta de sesenta trabajadores municipales que sean convocados por el Sindicato y que tengan que viajar a la Ciudad de Guatemala, para participar en las manifestaciones del uno de mayo y veinte de octubre de cada año.

#### CAPÍTULO VI DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 42. PLAZO DE CUMPLIMIENTO.** Todo derecho adquirido en el presente Pacto que no tenga señalado un término especial para su ejecución, debe cumplirse en el plazo de cuarenta y ocho horas, contadas a partir de recibida en Secretaría Municipal la resolución que disponga Homologación del presente Pacto, por la autoridad administrativa de trabajo correspondiente.

**Artículo 43. VIOLACIÓN DE PACTO.** Todos los actos o estipulaciones realizados por las partes o por los trabajadores en contravención a las disposiciones del presente Pacto, serán nulos de pleno derecho y por lo tanto no obligarán ni podrán derivar consecuencias perjudiciales para los mismos, pudiendo quien se considere agraviado, exigir la reparación del daño o perjuicio causado de conformidad con el artículo 386 del Código de Trabajo.

**Artículo 44. VIGENCIA DEL PACTO.** El presente pacto tendrá una vigencia de DOS años contados a partir de la fecha de su suscripción.

**Artículo 45. DENUNCIA DEL PACTO.** Cualquiera de las partes puede denunciar el Pacto con aviso a la otra o por medio de la autoridad administrativa de trabajo, por lo menos con un mes de anticipación a la fecha de vencimiento, pero las pláticas directas podrán iniciarse con seis meses de anticipación cuando el Sindicato

así lo solicite. Si no hubiere denuncia del Pacto, se prorrogará por un periodo igual al estipulado, salvo, que se compruebe no haber hecho la denuncia por causa fortuita o de fuerza mayor.

**Artículo 46. GASTOS DE NEGOCIACIÓN DEL PACTO.** La Municipalidad se compromete ayudar al Sindicato con la cantidad de quince mil quetzales (Q15,000.00), en concepto de negociación del presente Pacto, contra entrega del recibo autorizado por la autoridad correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a nombre del sindicato, pago que se hará efectivo quince días después de suscrito el presente Pacto.

**Artículo 47. IMPRESIÓN DEL PACTO.** La Municipalidad mandará imprimir por su cuenta tantos ejemplares del presente Pacto como trabajadores municipales estén prestando actualmente sus servicios, los cuales se le entregaran al Sindicato, para que éste los entregue a los trabajadores municipales.

**Artículo 48. CASOS NO PREVISTOS.** Los casos no previstos en el presente pacto, se resolverán en Junta Mixta, buscando la solución al caso conforme a la Ley del Servicio Municipal, Código de Trabajo y en última instancia, a los principios generales del Derecho del Trabajo, sus resoluciones tienen carácter obligatorio.

**Artículo 49. SALARIOS POR ESCALAFÓN.** La Municipalidad se compromete a que los salarios de los trabajadores Municipales sean establecidos conforme responsabilidades, preparación académica y/o por tiempo de servicio a la Municipalidad, ya sean estos de oficinas o de campo.  
Chicacao, Suchitépéquez 14 de octubre de 2016.

COMISIÓN NEGOCIADOR PARTE PATRONAL

JORGE LUIS URIZAR SALAZAR

JUAN CARLOS MORALES LÓPEZ

JULIO CESAR SUT ZUNÚN

HONNEL OSBERTO LA SUIRRE NAVARRO  
Colegiado No. 7484  
ASESOR MUNICIPAL

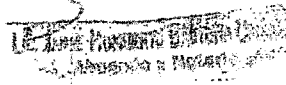
COMISIÓN NEGOCIADORA PARTE LABORAL:

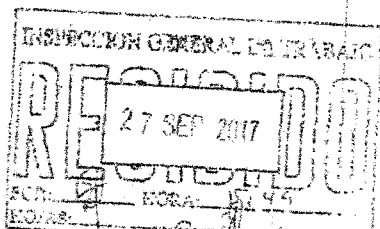
ANTONIO IXBALÁN HERNÁNDEZ

ELSA YOLANDA PIVARALES RAMOS

JOSÉ TEODORO RABINAL GONZÁLEZ

LIC. JAIME HUMBERTO BAUTISTA CAHUEC  
Colegiado No. 6166  
ASESOR DE LOS TRABAJADORES





0006311

Guatemala, 27 de septiembre de 2017

EL INFRASCRITO OFICIAL NOTIFICADOR DEL  
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

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

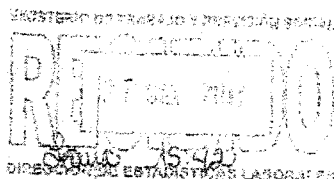
SE NOTIFICO A:

MUNICIPALIDAD DE CHICACAO, DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ  
SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LA VILLA DE CHICACAO

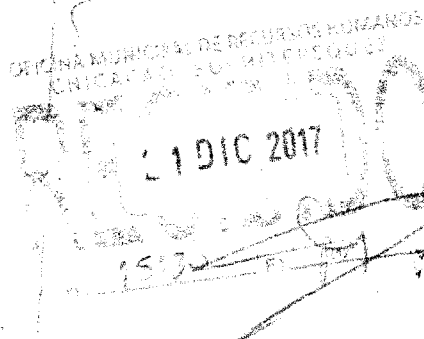
SE HIZO SABER A:

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

Del contenido de la Resolución número 184-2017 con fecha 07 de julio de 2017, dictada por este Ministerio, relacionado a la HOMOLOGACIÓN del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, negociado y suscrito entre el Sindicato y Empresa antes mencionados."



*Carlos Roberto Romero*  
Carlos Roberto Romero  
Oficial Notificador  
Ministerio de Trabajo y Previsión Soc.



7ma avenida 3-33 zona 9, Edificio Torre Empresarial, Tel.: 2422-2500 al 03

MINTRABAJOguat

Mintrabajoguatenala

www.mintrabajo.gob.gt

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, GUATEMALA, SIETE DE JULIO DE DOS MIL DIECISIETE.  
RESOLUCION No. 184-2017.

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 CHICACAO, DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ y el SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LA VILLA DE CHICACAO.

**CONSIDERANDO:**

Que de conformidad con lo que determinan tanto el Código de Trabajo como el Acuerdo Gubernativo 221-94 el cual contiene el "Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado", corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el estudio y análisis del contenido normativo de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, para determinar si se ajustan a las leyes que 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 encuentra debidamente ajustado a la legislación laboral vigente.


**POR TANTO:**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con fundamento en lo considerado y lo establecido en las leyes correspondientes en los artículos 49, 50, 51, 52 y 53 del Código de Trabajo; 3, 4, 5 y 6 del Acuerdo Gubernativo número 221-94 "Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado", y habiéndose cumplido con los previos señalados en la Providencia número 10-2017 de fecha 24 de enero de 2017, al resolver:

**DECLARA:**

1. Que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito entre la MUNICIPALIDAD DE CHICACAO, DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ y el SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LA VILLA DE CHICACAO, se encuentra ajustado a las disposiciones legales que le son aplicables, en consecuencia se tiene por homologado para los efectos legales consiguientes.
2. El Pacto en referencia tendrá una vigencia de DOS AÑOS contados a partir del 14 de octubre de 2016, fecha de su suscripción, según lo establece el artículo cuarenta y cuatro del presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito por las entidades referidas en el numeral anterior, advertidas las partes de las responsabilidades en que incurrirán por el incumplimiento de las normas que lo integran.
3. Notifíquese y hágase saber: a la Inspección General de Trabajo para que vele por su estricto cumplimiento; al Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo para la inscripción correspondiente 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.

  
**Felipe Sánchez González**  
Secretario General  
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

  
**Lic. J. Guillermo Gándara Espino**  
Viceministro de Administración de Trabajo  
Encargado del Despacho