



Municipalidad de Casillas

DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA


LA INFRASCrita DIRECTORA MUNICIPAL DE LA DIRECCION MUNICIPAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DE CASILLAS DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA. -----

HACE CONSTAR

QUE EN BASE A LA RESOLUCION CIENTO SETENTA GUION DOS MIL VEINTICUATRO DE PACTO COLECTIVO VIGENTE Y EN CUMPLIMIENTO AL INCISO "C" DEL DECRETO 101-97 ARTICULO 17 TER, PRESENTA EL SIGUIENTE LISTADO DE BENEFICIOS SALARIALES:

NO.	BASE LEGAL	NOMBRE DE BONO	CANTIDAD
1	PACTO COLECTIVO VIGENTE: RESOLUCION NUMERO CIENTO SETENTA GUION DOS MIL VEINTICUATRO (170-2024) ARTICULO 33	BONO VACACIONAL	Q.500.00
2	PACTO COLECTIVO VIGENTA: RESOLUCION NUMERO CIENTO SETENTA GUION DOS MIL VEINTICUATRO (170-2024) ARTICULO 34	BONO POR ANTIGUEDAD A PARTIR DE 3 AÑOS A PARTIR DE 6 AÑOS A PARTIR DE 8 AÑOS	Q.200.00 Q.300.00 Q.400.00
3	PACTO COLECTIVO VIGENTE: RESOLUCION NUMERO CIENTO SETENTA GUION DOS MIL VEINTICUATRO (170-2024) ARTICULO 55	BONO NAVIDEÑO	Q.200.00

LO ANTES EXPUESTO APLICA A TODOS LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA MUNICIPALIDAD DE CASILLAS, SANTA ROSA; SIN OTRO PARTICULAR, FIRMO Y SELLOS LA PRESENTE A VEINTIDOS DIAS DEL MES DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL VEINTISEIS (2026).-----


Licda. Elsa Nohemí Muñoz Hernández
Directora de Recursos Humanos



Juntos Haremos Historia

ADMINISTRACIÓN 2024-2028
TEL.: 7728-7400



Municipalidad de Casillas

DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA

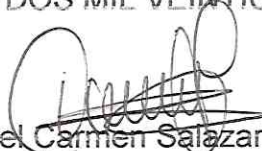
LA INFRASCRIPTA DIRECTORA (INTERINA) MUNICIPAL DE LA DIRECCION MUNICIPAL DE RECRUSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DE CASILLAS DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA.-----

HACE CONSTAR

QUE EN BASE A LA RESOLUCION CIENTO SETENTA GUION DOS MIL VEINTICUATRO DE PACTO COLECTIVO VIGENTE Y EN CUMPLIMIENTO AL INCISO "C" DEL DECRETO 101-97 ARTICULO 17 TER, PRESENTA EL SIGUIENTE LISTADO DE BENEFICIOS SALARIALES:

NO.	BASE LEGAL	NOMBRE DE BONO	CANTIDAD
1	PACTO COLECTIVO VIGENTE: RESOLUCION NUMERO CIENTO SETENTA GUION DOS MIL VEINTICUATRO (170-2024) ARTICULO 33	BONO VACACIONAL	Q.500.00
2	PACTO COLECTIVO VIGENTA: RESOLUCION NUMERO CIENTO SETENTA GUION DOS MIL VEINTICUATRO (170-2024) ARTICULO 34	BONO POR ANTIGUEDAD A PARTIR DE 3 AÑOS A PARTIR DE 6 AÑOS A PARTIR DE 8 AÑOS	Q.200.00 Q.300.00 Q.400.00
3	PACTO COLECTIVO VIGENTE: RESOLUCION NUMERO CIENTO SETENTA GUION DOS MIL VEINTICUATRO (170-2024) ARTICULO 55	BONO NAVIDEÑO	Q.200.00

LO ANTES EXPUESTO APLICA A TODOS LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA MUNICIPALIDAD DE CASILLAS, SANTA ROSA; SIN OTRO PARTICULAR, FIRMO Y SELLOS LA PRESENTE A VEINTIOCHO DIAS DEL MES DE MAYO DEL AÑO DOS MIL VEINTICINCO (2025).


Delia Del Carmen Salazar Estrada
Directora de Recursos Humanos
(INTERINA ACDO. MUNICIPAL 34-2025)



Juntos Haremos Historia

ADMINISTRACIÓN 2024-2028

TEL.: 7728-7400



RESOLUCIÓN NÚMERO 170-2024
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
GUATEMALA, VEINTISEIS DE ENERO DEL AÑO DOS MIL VEINTICUATRO

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de la República de Guatemala determina que los derechos de trabajo son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Asimismo, el Código de Trabajo, decreto 330 del Congreso de la República señala que de todo fallo arbitral se enviará copia autorizada a la Inspección General de Trabajo. En ese sentido, los conflictos colectivos de carácter económico social, que finalizan con la emisión de laudo arbitral por Tribunales de Arbitraje constituidos de conformidad con las leyes de la materia tienen como objeto la aprobación de pactos colectivos de condiciones de trabajo, los cuales establecen nuevas condiciones mínimas de contratación que solo podrán ser transformadas, si estas son superadas por otro instrumento de negociación colectiva.

CONSIDERANDO

Que se tiene a la vista: a) oficio de fecha nueve de enero de dos mil veinticuatro, emitido por el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Santa Rosa, mediante el cual se remite al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fotocopia simple del Laudo Arbitral de fecha diecinueve de diciembre de dos mil veintitrés, emitido dentro del Conflicto Colectivo de Carácter Económico y Social número 06020-2019-00226 y original del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entre la Municipalidad del Municipio de Casillas, Departamento de Santa Rosa y el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Casillas del Departamento de Santa Rosa de fecha ocho de enero de dos mil veinticuatro; y, b) oficio número IGT-192-2024 GEUB/emhb de fecha dieciocho de enero de dos mil veinticuatro, emitido por la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el cual remite las actuaciones dentro del Conflicto Colectivo de Carácter Económico y Social número 06020-2019-00226 para su registro y custodia.

CITA DE LEYES: Las normas citadas y los Artículos 154 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 49 y 51 del Código de Trabajo, Decreto Número 330 del Congreso de la República de Guatemala.

POR TANTO

Con base en lo considerado, leyes citadas y legislación aplicable este Despacho:

RESUELVE

- I. REGISTRAR el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entre la Municipalidad del Municipio de Casillas, Departamento de Santa Rosa y el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Casillas del Departamento de Santa Rosa, contenido en LAUDO ARBITRAL de fecha diecinueve de diciembre de dos mil veintitrés, emitido por el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Santa Rosa, constituido en Tribunal de Arbitraje, dentro del Conflicto Colectivo de Carácter Económico y Social número 06020-2019-00226.
- II. Remítase copia de la presente Resolución al Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la inscripción de la misma; y posteriormente archívese el expediente.

Lic. Enma Eduardo Velásquez Herrera
Secretario General
Ministerio de Trabajo y Previsión Social



Miriam Catarina Roquel
Ministra de Trabajo y Previsión Social
Ministerio de Trabajo y Previsión Social



7ª Avenida 3-33, zona 9, Edificio Torre Empresarial. PBX: 2422-2500/01/02/03

Síguenos como Ministerio de Trabajo www.mintrabajo.gob.gt

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, CELEBRADO POR LA MUNICIPALIDAD DEL MUNICIPIO DE CASILLAS, DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CASILLAS DEL DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA, EN REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. LAS PARTES: El SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CASILLAS DEL DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA, , que en lo sucesivo se denominará "EL SINDICATO" y la MUNICIPALIDAD DE CASILLAS, DEL DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA que en adelante se denominará "LA MUNICIPALIDAD", convienen celebrar el presente PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, de conformidad con los siguientes artículos.

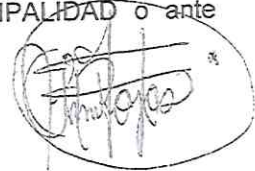
ARTICULO 2. PROPOSITOS DEL PACTO: El presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que en este instrumento se puede identificar como PACTO; tiene por objetivo regular las relaciones laborales entre LA MUNICIPALIDAD y todos sus trabajadores, sobre bases de Justicia Social y mutua comprensión Obrero Patronal, a fin de llevar el índice de beneficios para ambas partes y el bienestar de los trabajadores y LA MUNICIPALIDAD, con el propósito de proporcionar un buen servicio a los vecinos a través de calidad y eficiencia.

ARTICULO 3. LEY PROFESIONAL: El presente pacto tiene carácter de ley profesional entre LA MUNICIPALIDAD y sus trabajadores y tiene efecto en todos los lugares en donde LA MUNICIPALIDAD tenga establecido o en un futuro establezca centros de trabajo.

ARTICULO 4. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO: LA MUNICIPALIDAD reconoce a EL SINDICATO como legítimo representante de los derechos e intereses económicos y sociales de los trabajadores a su servicio y se compromete a tratar con los personeros de éste los asuntos de orden individual y colectivo, que puede surgir con motivo de la prestación de los servicios, siempre y cuando no sea falta al servicio cometidas por los trabajadores.

ARTICULO 5. REPRESENTACIÓN SINDICAL: LA MUNICIPALIDAD se compromete a tratar con los personeros de EL Sindicato los asuntos de trabajo de carácter individual y colectivo en que estén interesados los trabajadores. Queda entendido que las disposiciones contenidas en este artículo no menoscaban el derecho que le asiste a los trabajadores para gestionar directamente ante LA MUNICIPALIDAD o ante

Haroldo de Jesus Camacho



autoridades de la república en defensa de sus intereses individuales siempre que no perjudique derechos de otros trabajadores.

ARTICULO 6. ACCION SINDICAL: LA MUNICIPALIDAD respaldará el derecho de libre sindicalización y la acción lícita de EL SINDICATO para la protección de intereses económicos, laborales y culturales de los trabajadores a su servicio. Asimismo, no ejercerá ninguna clase de represalia contra el trabajador por ejercer un cargo directivo en EL SINDICATO o haberlo ejercido con anterioridad, evitará todo acto de discriminación que tienda a favorecer los trabajadores no sindicalizados, en detrimento de los trabajadores sindicalizados o concederles privilegios a condición de su retiro de EL SINDICATO.

ARTICULO 7. TRABAJADORES: Se comprende como tales la comunidad de personas individuales, sean hombres o mujeres que presten sus servicios a LA MUNICIPALIDAD en forma permanente (011), así como a los contratados bajo el renglón cero veintidós y cero treinta y uno, quienes gozarán de todos los beneficios y prestaciones que otorgue el presente pacto.

Para los efectos del párrafo anterior estará a lo regulado en el artículo 18 del Código de Trabajo en cuanto a los elementos del contrato de trabajo: SUBORDINACIÓN, SERVICIO PERSONAL y DEPENDENCIA CONTINUADA.

ARTICULO 8. REPRESENTANTES DE LA MUNICIPALIDAD: Son representantes de LA MUNICIPALIDAD en sus relaciones con los trabajadores, en el orden de prioridad: a) El Concejo Municipal; b) El Alcalde Municipal. En consecuencia, son los personales que tratarán cualquier problema o situación controvertida que se produzca con ocasión de la prestación de los servicios. El Concejo Municipal puede delegar su personería a cualquier integrante de sus miembros.

ARTICULO 9. REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO: pLos legítimos y únicos representantes de EL SINDICATO, son los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, inscritos en la Dirección General de Trabajo.

EL SINDICATO queda obligado a comunicar por escrito a LA MUNICIPALIDAD los cambios que ocurran en dicho organismo, para tal efecto lo hará dentro de los diez días hábiles siguientes. El Comité Ejecutivo puede delegar su representación en uno o más de sus integrantes.

ARTÍCULO 10. INAMOVILIDAD SINDICAL: LA MUNICIPALIDAD conviene en que los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato gozaran de los derechos de inamovilidad sindical, en los términos contenidos en el inciso d) del artículo 223 del Código de Trabajo y hasta por un máximo de dieciséis meses después de haber cesado su periodo. La inamovilidad debe entenderse total, es decir, no podrá ser trasladado ni removido de su cargo, salvo cuando fuere con aceptación escrita del trabajador. El incumplimiento de este artículo, facultara al trabajador para acudir a la tutela judicial, ante el órgano jurisdiccional competente, para reclamar su reinstalación o la restitución

A cargo de los señores camy oib?

The bottom of the document features several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a signature that appears to be 'Camy Oib'. To its right, there are two more signatures, one of which is enclosed in a circular stamp. The stamps and signatures are somewhat faded and difficult to read precisely.

de sus condiciones de trabajo, según sea el caso, con forme al procedimiento establecido en el artículo 209 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 11. PREVENCIÓN DE CONFLICTOS: El miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato, que sea designado por este, podrá constituirse 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. La persona designada podrá tratar de solucionar el conflicto con el Jefe inmediato del trabajador afectado. Cualquiera que sea el resultado obtenido de la intervención de la persona designada, facionará acta, en la que hará constar, la fecha, hora, lugar, los involucrados, una descripción resumida de la controversia suscitada, consignando a detalle, las posturas del trabajador y jefe inmediato, y entregará una copia a cada uno, para los efectos correspondientes, para el solo hecho de documentar lo ocurrido, y que obre en la carpeta administrativa que para el efecto se cree. La persona delegada por el Comité Ejecutivo del Sindicato, deberá dar previo aviso a su jefe inmediato, antes de ausentarse de sus labores con al menos una hora de anticipación, para garantizar la prestación de los servicios públicos.

ARTICULO 12. RESPETO MUTUO: EL SINDICATO Y LA MUNICIPALIDAD se guardarán entre sí la debida consideración y respeto que impone las relaciones obrero-patronales, absteniéndose de mal trato de palabra o de hecho que hiera la dignidad de las partes.

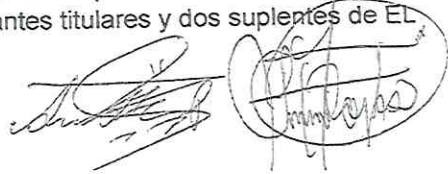
LA MUNICIPALIDAD se compromete a sancionar cualquier conducta inmoral en el ámbito laboral de sus empleados.

ARTICULO 13. DERECHOS ADQUIRIDOS: Quedan vigentes los derechos, costumbres y beneficios reconocidos y/o establecidos a favor de los trabajadores que no estén regulados en forma superior en el presente pacto y 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 nulas ipso jure todos aquellos actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos adquiridos.

ARTICULO 14. INTERPRETACION DEL CONTENIDO DEL PRESENTE PACTO: Queda regulado que la interpretación de las disposiciones del presente pacto, se debe hacer en el sentido más favorable para armonizar la relación entre patrón y trabajadores en armonía con la convivencia social.

ARTICULO 15. JUNTA MIXTA: Será norma de LA MUNICIPALIDAD y EL SINDICATO resolver en la vía directa de conformidad con lo regulado en el pacto y demás leyes laborales, toda situación controvertida que se produzca con ocasión del trabajo, para tal efecto se crea una JUNTA MIXTA compuesta por dos representantes titulares y dos suplentes de LA MUNICIPALIDAD y dos representantes titulares y dos suplentes de EL

Heraldo de la Cruz



SINDICATO, ambos con suficientes facultades para comprometerse a nombre de sus representantes. En caso no hubiese acuerdo en la solución del conflicto, las partes acudirán al órgano jurisdiccional competente. La JUNTA MIXTA se regirá por las normas siguientes:

- A) Se reunirán ordinariamente cuando sea necesario, debiendo presentar ambas partes la agenda respectiva, a excepción de casos especiales, se convocará a una sesión extraordinaria;
- B) De sus acuerdos o resoluciones se dejará constancia escrita en el libro de actas que se habilitará para el efecto;
- C) La JUNTA MIXTA se pronunciará dentro de un plazo no mayor de diez días hábiles de conocido el asunto a tratar;
- D) Es entendido que toda solución de conflictos realizada por la JUNTA MIXTA tiene y valor legal necesario, para que no sea anulado por el Alcalde Municipal, su Corporación o EL SINDICATO, siempre y cuando que la solución de la junta no viole las leyes, Reglamento o disposiciones municipales previamente establecidos;
- E) Los acuerdos de la JUNTA MIXTA serán de inmediato cumplimiento a partir de la firma del acta respectiva;
- F) El plazo para la integración de la JUNTA MIXTA será dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes de la homologación del presente pacto;
- G) Cualquier cambio de alguno, algunos o todos los miembros de la JUNTA MIXTA deberá ser comunicado a las partes dentro de los cinco (5) días siguientes de ocurrido el mismo;
- H) Para la integración de la JUNTA MIXTA en caso de negativa de una de las partes de nombrar a sus representantes, la parte que ya propuso a los suyos podrá acudir a un Juzgado de Primera Instancia de Trabajo Jurisdiccional para que los nombre de oficio de la siguiente manera: 1. Por parte de LA MUNICIPALIDAD, los representantes de la JUNTA MIXTA deben ser personas que integran el Concejo Municipal; 2. Por parte de
- I) EL SINDICATO deberán ser nombradas para integrar la JUNTA MIXTA miembros del Comité Ejecutivo. La JUNTA MIXTA, es un cuerpo colegiado permanente, cuyos miembros durarán en sus cargos un año, pudiendo ser reelectos.

ARTICULO 16. PERMISOS SINDICALES: LA MUNICIPALIDAD otorgará a los directivos del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, las licencias a que hace referencia el numeral seis del inciso ñ) del artículo 61 del Código de Trabajo.

ARTICULO 17. RECAUDACION DE CUOTAS SINDICALES: LA MUNICIPALIDAD deducirá del salario de los trabajadores afiliados a EL SINDICATO de conformidad con el artículo sesenta y uno (61) del Código de Trabajo, las cuotas que sean establecidas en los estatutos, las extraordinarias y voluntarias que acuerde la asamblea general. Los mencionados descuentos se harán de acuerdo al padrón de los afiliados que el sindicato hará llegar a LA MUNICIPALIDAD, el monto de tales descuentos serán entregados a EL SINDICATO dentro del plazo de cinco días hábiles, contados a partir de la fecha en que EL SINDICATO entregue a la Dirección Financiera Municipal, el respectivo recibo, girando el cheque respectivo.

Handwritten signature or note at the bottom left.

Handwritten signatures and stamps at the bottom right, including a circular stamp with a star.

ARTICULO 18. CONTRATACIÓN DE PERSONAL: Para ingresar a prestar servicios a LA MUNICIPALIDAD, todo candidato deberá llenar los requisitos de conformidad como lo establece el artículo 26 del Decreto Legislativo 1-87, Ley del Servicio Municipal.

ARTICULO 19. CREDENCIALES: LA MUNICIPALIDAD extenderá sin costo alguno a cada trabajador, una credencial de identificación, sustituible gratuitamente por pérdida o deterioro, no más de una vez.

ARTICULO 20. ATRIBUCIONES MUNICIPALES: EL SINDICATO reconoce plenamente que LA MUNICIPALIDAD es el ente rector de los bienes y servicios del municipio de Casillas, y que dentro de sus atribuciones está la de administrar equitativamente las finanzas municipales, debiendo de atender de manera prioritaria los servicios esenciales. El ejercicio de la Administración Municipal debe de hacerse sin perjuicio y sin violación de los derechos de los trabajadores.

CAPITULO II

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTICULO 21. JORNADAS DE TRABAJO Y HORARIOS: LA MUNICIPALIDAD y EL SINDICATO convienen en mantener una jornada diurna de trabajo de cuarenta (40) horas efectivas a la semana, y los trabajadores que han venido laborando los sábados y domingos en los servicios públicos municipales, trabajarán únicamente cuarenta (40) horas como lo determina el artículo 48 de la Ley del Servicio Municipal, y para cubrir los servicios públicos en esos días se organizarán turnos entre los trabajadores, de mutuo acuerdo con el Alcalde Municipal, tiempo que les compensará los días lunes y martes de cada semana o según convengan, conforme sean organizados, en dicho proceso será también parte EL SINDICATO.

ARTICULO 22. TURNOS ROTATIVOS: LA MUNICIPALIDAD se compromete a establecer turnos rotativos para que todos los trabajadores disfruten de su descanso semanal.

Los días de asueto que se laboren serán compensados como se reguló en el artículo anterior.

ARTICULO 23. IMPLEMENTOS DE TRABAJO: LA MUNICIPALIDAD se compromete a dotar a todos sus trabajadores de los implementos de trabajo necesarios para desempeñar la actividad para la que fueron contratados, reponiéndoles en la media que se deterioren.

ARTICULO 24. DIAS DE ASUETO: Además de los días de asueto contemplados en el Decreto Legislativo 1-87 Ley del Servicio Municipal, en su artículo 50 y demás leyes laborales, LA MUNICIPALIDAD reconoce como días de asueto con goce de salario para todos sus empleados, el veinticuatro de septiembre (24/09) de cada año, día del aniversario de EL SINDICATO, el diecisiete de junio día del padre, solo para los que

Donde se vea conexas



tengan tal calidad, el diez de mayo día de la madre, el dos de noviembre y el día del cumpleaños de los y las trabajadoras. Se conviene, que, en relación a los asuetos del día del padre, madre y cumpleaños, se coordinará para no dejar de prestar el servicio, reponiéndole a o los que hayan hecho el turno.

LA MUNICIPALIDAD se compromete a donar la cantidad de Q.10,000.00 Quetzales, la que se entregará diez días antes de la fecha del relacionado aniversario.

Cuando coincidan en una misma semana, dos o más días de asueto o descanso semanal los trabajadores, devengarán su salario completo, incluyendo la remuneración del séptimo día, y si el día de asueto cayera día inhábil se gozará el día siguiente.

ARTICULO 24bis. Además de los días de asueto reconocidos en el artículo anterior, LA MUNICIPALIDAD y EL SINDICATO convienen en reconocer como días de asueto con goce de salario los días lunes y martes de Semana Santa, según acontezca en el calendario anual, así como los días del veintiséis al treinta de diciembre de cada año, debiéndose presentar a laborar todo el personal ordinariamente el día dos de enero del año siguiente, en este último caso, es decir, los días de asueto del mes de diciembre, por ningún motivo se concederá corrimiento de fechas en los días señalados, quedando la facultad de corrimiento únicamente a criterio del Concejo Municipal o lo que se disponga en una ley de carácter general. Se establece que los trabajadores que por la naturaleza de su puesto laboren en los días de asueto reconocidos en este párrafo, se deberá realizar la coordinación respectiva para que gocen de la misma cantidad de días autorizados, en fechas posteriores al dos de enero, debiendo informarse de tal circunstancia a la Dirección de Recursos Humanos para que realice los controles de mérito.

ARTICULO 25. PERIODO VACACIONAL: LA MUNICIPALIDAD se compromete a conceder a cada trabajador un periodo de vacaciones así:

Tiempo de servicio	Periodo Vacacional
De uno a cuatro años	Veinte días hábiles
De cinco años en adelante	Veinticinco días hábiles

ARTICULO 26. POLICIA MUNICIPAL Y DE REORDENAMIENTO VEHICULAR: LA MUNICIPALIDAD se compromete a otorgar el equipo necesario a los elementos de seguridad de turno para un mayor control de las instalaciones municipales, además se les entregará dos uniformes en la primera quincena de enero.

ARTICULO 27. PROPUESTAS DE EMPLEADOS MUNICIPALES DE NUEVO INGRESO: Las partes convienen en aceptar que EL SINDICATO pueda proponer personas como candidatos para que ocupen cargo de nuevas plazas, siempre que cumplan con los requisitos que establece el artículo 26 del Decreto Legislativo 1-87 Ley del Servicio Municipal, de conformidad con el artículo 18 de este pacto; sin incidir en el proceso de contratación de empleados, establecido en el reglamento interior de trabajo.

Para la creación de plazas nuevas LA MUNICIPALIDAD deberá tener los estudios técnicos y financieros del caso, tal como lo regula la Ley del Servicio Municipal. En ese orden es prohibida la creación de puestos de trabajo sin respaldo financiero, con fines políticos u otras formas, que comprometan el pago del salario de los empleados. En

Hará de la guerra con-posita

caso ocurra un supuesto de estos será una disposición nula de pleno derecho debiendo suprimirse en forma inmediata.

ARTICULO 28. TRANSPORTE DE PERSONAS: LA MUNICIPALIDAD proporcionará a los trabajadores el transporte necesario cuando el caso lo amerite de conformidad con el artículo 33 del Código de Trabajo.

CAPITULO III

PRESTACIONES SOCIALES

ARTICULO 29. BONO CUARESIMAL: Suprimido.

ARTICULO 30. PERMISO CON GOCE DE SALARIOS: LA MUNICIPALIDAD otorgará permiso con goce de salario, a sus trabajadores por cualquiera de los siguientes motivos:

- A) Cinco días hábiles por la muerte del padre, la esposa, o conviviente, madre o hijos del trabajadores y hermanos cuando vivan en la casa del trabajador;
- B) Tres días hábiles por muerte de hermanos que no vivan en la casa del trabajador;
- C) Tres días hábiles por nacimiento de un hijo del trabajador y el tiempo que sea necesario siempre y cuando no exceda de cinco días si surgen complicaciones, debiendo para tal efecto presentarse certificación médica;
- D) Por citaciones de autoridades administrativas y/o judiciales competentes por el tiempo que sea necesario, previa presentación de la cita respectiva, quedando obligado el trabajador a presentar la constancia de la asistencia a la cita correspondiente;
- E) Cinco días hábiles por matrimonio del trabajador después de haberse efectuado el mismo.
- F) Un día hábil por cumpleaños del trabajador, con la salvedad de que, si el mismo cayera en día inhábil, se correrá automáticamente al día hábil siguiente;
- G) En caso de incapacidad del trabajador por accidente o enfermedad y sea suspendido mediante las normas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (I.G.S.S) LA MUNICIPALIDAD se compromete a cubrir la diferencia salarial que no le cubra el Seguro Social, hasta por un máximo de dos meses;
- H) LA MUNICIPALIDAD se compromete en otorgar; en calidad de permiso laboral, media diaria para los trabajadores que mantengan relación con alguna Institución Educativa, tanto a nivel primario, como de básico, diversificado y universitario, con goce de sueldo y por el tiempo que dure el proceso educativo, según se la institución. Se perderá este derecho, si el trabajador no aprobare el año lectivo, debiendo cada trabajador que haga uso de este derecho, acreditar de manera fehaciente, que asistió a la institución educativo que se trate; dicha asistencia se entiende tanto en forma física como virtual;
- I) 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 65-92 del Congreso de la República; y tendrá derecho a una (1) hora de lactancia hasta el periodo de once (11) meses, contados a partir de que la trabajadora regrese a sus labores, y cuando los hijos



Handwritten text: *Handwritten text in cursive script, possibly a signature or note.*



menores de diecisiete años tengan quebrantos de salud, se le dará a la madre descanso con goce de salarios hasta por tres días, siempre que se trate de casos de gravedad extrema. Para ejercer este derecho se deberá presentar certificación médica.

- J) Hasta un día para asistir a citas y consultas médicas por enfermedad, problemas derivados del estado de gravidez, accidente, u otras, de acuerdo a la documentación que para el efecto se presente; esto de conformidad con la Ley del Servicio Municipal.

ARTICULO 31. DIA DEL EMPLEADO MUNICIPAL: Para efecto de festejos celebrados el Veinticinco de Julio de cada año, EL SINDICATO conviene con LA MUNICIPALIDAD, en reunirse anticipadamente para programar las actividades a realizarse debiendo colaborar LA MUNICIPALIDAD con los gastos que se realicen de acuerdo a la Disponibilidad Financiera que exista en ese momento.

ARTICULO 32. PAGO DE PRESTACIONES LABORALES POR FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. En caso de finalización de la relación laboral por consentimiento de ambas partes, LA MUNICIPALIDAD, deberá pagar en un plazo que no exceda de treinta días calendario al trabajador, las prestaciones a la que tuviera derecho, en forma proporcional o según sea el caso. El incumplimiento del presente artículo facultara al trabajador afectado, para acudir a solicitar la tutela judicial, ante el órgano jurisdiccional competente, en la vía de los incidentes, prevista en la Ley del Organismo Judicial, para reclamar el pago de las prestaciones que le pudieren corresponder.

ARTÍCULO 33. BONO VACACIONAL: LA MUNICIPALIDAD reconoce por el presente pacto la prestación laboral adicional por concepto de BONO VACACIONAL, la cantidad de quinientos quetzales, cantidad que debe pagarse a todas las personas que tengan la calidad de servidores públicos, que laboran para la Municipalidad, de conformidad con la Ley del Servicio Civil. Dicho bono, deberá pagarse al trabajador que salga de vacaciones, juntamente con su salario, en las fechas acostumbradas al pago del salario.

ARTÍCULO 34. BONO POR ANTIGÜEDAD: LA MUNICIPALIDAD se compromete a pagar el bono por antigüedad, el día veinticinco de febrero de cada año, a todas las personas, que laboran para la Municipalidad, que tengan la calidad de servidores públicos de conformidad con la Ley del Servicio Civil, de acuerdo con la siguiente tabla: a) A partir de tres años de servicio, la cantidad de doscientos quetzales; b) A partir de seis años de servicio, la cantidad de trescientos quetzales; c) A partir de ocho años de servicio, la cantidad de cuatrocientos quetzales.

ARTÍCULO 35. SERVICIOS JURÍDICOS: LA MUNICIPALIDAD conviene en prestar la asesoría legal necesaria a sus trabajadores por los actos cometidos en cumplimiento de su deber, siempre que no exista dolo, designando a los asesores legales que laboran en la municipalidad, para que se hagan cargo del asunto.

ARTÍCULO 36. FOMENTO AL DEPORTE: LA MUNICIPALIDAD se compromete a fomentar y permitir la práctica del deporte, siempre y cuando dichas actividades se lleven a cabo en horarios que no interfieran en las actividades laborales, brindando un uniforme para hombres y para mujeres y agua pura, para cada una de las disciplinas deportivas existentes en LA MUNICIPALIDAD.

[Handwritten signatures in the left margin]

[Handwritten text]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature in a circle]

ARTÍCULO 37. GASTOS FUNERARIOS: LA MUNICIPALIDAD proporcionará a los gastos funerarios de sus empleados (as) de conformidad con lo preceptuado en el Decreto Ley 1-87, artículo 44 inciso n.

ARTÍCULO 38. SEDE DEL SINDICATO: LA MUNICIPALIDAD conviene en continuar proporcionando una sede sindical ubicada en el tercer nivel del edificio del mercado municipal, así mismo a donar una computadora.

ARTÍCULO 39. INCREMENTO SALARIAL: LA MUNICIPALIDAD se compromete a otorgar por esta única vez un incremento salarial de trescientos quetzales mensuales, a todas las personas, que laboran para La Municipalidad, que tengan la calidad de servidores públicos, de conformidad con la Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO 40. HORARIOS DE PAGOS DE SALARIOS: LA MUNICIPALIDAD se compromete por medio de la Tesorería Municipal a efectuar la cancelación de los salarios en horario hábil de trabajo del 28 de cada mes, si el día para hacer efectivo los mismos es un día inhábil, estos se cancelarán.

ARTÍCULO 41. SALARIOS POR ASCENSO TEMPORAL: Proceden los ascensos temporales en los casos de ausencia temporal del titular cuando el servidor ascendido llene los requisitos establecidos para el puesto. En estos casos el empleado ascendido devengará únicamente el salario correspondiente al del titular ausente, durante el tiempo de la sustitución. Los ascensos temporales solo proceden cuando se trate de ausencias mayores de sesenta días y las necesidades del servicio lo requieran. Una vez el titular vuelva a tomar sus funciones, la persona que le sustituyó volverá a su puesto en las mismas condiciones laborales y salariales en las que se encontraba. Cuando las ausencias fueren menores a dicho plazo, se deberá utilizar otro tipo de mecanismo interno para la sustitución del titular. De lo expuesto anteriormente se deberá tomar consentimiento del trabajador que sustituirá en el puesto de manera temporal.

ARTÍCULO 42. AUTORIZACIÓN PARA COBROS DE SALARIOS: Suprimido.

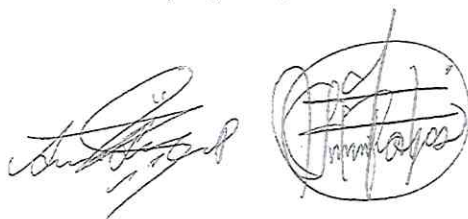
ARTÍCULO 43. SALARIO MÍNIMO: LA MUNICIPALIDAD se compromete a mantener en el presupuesto municipal, como Salario Mínimo lo que establezca la ley. En el caso de las vacantes que tengan asignados salario mínimo, las personas que las ocupen devengarán el mismo.

ARTÍCULO 44. RÉGIMEN DE ASCENSO: LA MUNICIPALIDAD reconoce el derecho de ascenso de aquellos trabajadores que ha venido desempeñando una función que no tuviese categoría correspondiente, salvo los casos en los que requiera la calificación técnica, debiéndose de preferir en igualdad de condiciones a los trabajadores en servicio, en relación a los de nuevo ingreso.

ARTÍCULO 45. CUMPLIMIENTO DE LAS PRESTACIONES: Todas las prestaciones aquí contenidas que no tengan señaladas un término o fecha especial para su ejecución, se entenderá que son de cumplimiento inmediato al estar firmado y aprobado por las partes del presente pacto.

ARTÍCULO 46. SANCIONES DISCIPLINARIAS: LA MUNICIPALIDAD y EL SINDICATO convienen que las sanciones disciplinarias que se impongan a los trabajadores serán de conformidad con la ley de Servicio Municipal y la ley de Servicio Civil en lo aplicable.

Hecho de buena fe con éxito

Two handwritten signatures are present at the bottom right of the document. The first is a cursive signature, and the second is a signature enclosed within a circular stamp or seal.

ARTÍCULO 47. ESTABILIDAD LABORAL: LA MUNICIPALIDAD respetara las normas legales y principios relativos a la estabilidad laboral; en tal sentido toda terminación de contratos de trabajo, únicamente procederá cuando el trabajador incurra en una causal de despido justificada y regulada en la Ley de Servicio Municipal. Para el efecto deberá LA MUNICIPALIDAD cumplir con el procedimiento disciplinario contenido en la ley, es decir deberá formularle cargos al trabajador, en los que se exprese con claridad la causal imputada, los hechos y pruebas en que se justifica y deberá notificarse al trabajador. Al trabajador afectado se le conferirá audiencia por cinco días para que presente su defensa y ofrezca los medios de prueba que estime convenientes, una vez agotado este proceso se resolverá lo que en derecho proceda. En caso no se respete el procedimiento regulado en este artículo, el o la trabajadora despedida podrá acudir a la tutela judicial, ante el órgano jurisdiccional competente, en la vía de los incidentes, establecida en la Ley del Organismo Judicial, para solicitar su reinstalación y pago de salarios y demás prestaciones laborales dejados de percibir.

ARTÍCULO 48. IMPRESIÓN DEL PACTO: LA MUNICIPALIDAD se compromete a mandar a imprimir ciento veinticinco ejemplares de este Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, con la finalidad de ser entregados al Sindicato para su distribución gratuita entre los trabajadores.

ARTÍCULO 49. DENUNCIA DEL PACTO: Cualquiera de las partes puede denunciar el presente pacto con el aviso a la otra parte, por lo menos con un mes de anticipación a la fecha de su vencimiento, pero la negociación podrá iniciarse con un mes de anticipación cuando el Sindicato así lo solicite.

ARTÍCULO 50. VIOLACIÓN DEL PACTO: La violación de cualquiera de las normas estipuladas en el presente pacto otorga el derecho a la parte afectada para acudir ante las autoridades administrativas de trabajo con el fin de que se imponga al infractor las sanciones previstas en la ley.

ARTÍCULO 51. SERVICIOS PÚBLICOS MUNICIPALES: LA MUNICIPALIDAD y EL SINDICATO convienen en que los servicios públicos, como los sanitarios del parque, campo de la feria, mercado municipal y otros análogos, que generan fondos serán administrados por la propia Municipalidad, ya que los ingresos mensuales que se obtienen contribuyen en un porcentaje a los beneficios económicos adquiridos por los trabajadores.

ARTÍCULO 52. ESTABILIDAD EN PUESTOS DE TRABAJO: Ningún trabajador podrá ser objeto de cambio o traslado del puesto de trabajo en que presta sus servicios, salvo que previamente se sigan los trámites legales regulados en la Ley de Servicio Municipal. En caso no se respete el procedimiento establecido en la ley del Servicio Municipal, el o la trabajadora despedida podrá acudir a la tutela judicial, ante el órgano jurisdiccional competente, en la vía de los incidentes, establecida en la Ley del Organismo Judicial, para solicitar la restitución de sus condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 53. CAPACITACIÓN DEL PERSONAL: LA MUNICIPALIDAD se compromete a instruir al personal, para que cumpla específicamente sus funciones y acaten las disposiciones emanadas del presente pacto y que cumpla con las instrucciones que el alcalde determine con el fin de mantener la armonía obrero-patronal. El incumplimiento de dichas disposiciones de parte del personal, podrá dar lugar a sanciones laborales siempre que las capacitaciones sean en horario de trabajo, siempre que dichas capacitaciones sean de carácter obligatorio.

ARTÍCULO 54. ADELANTO SALARIAL: SUPRIMIDO

Manuel de los rios

[Handwritten signature]

[Handwritten signature in a circle]

ARTÍCULO 55. CELEBRACIÓN NAVIDEÑA: Con ocasión de la celebración de la navidad, LA MUNICIPALIDAD dará a cada trabajador un bono navideño por la cantidad de doscientos quetzales.

ARTÍCULO 56. APOYO ESCOLAR: SUPRIMIDO

ARTÍCULO 57. PAGO DE AGUINALDO: El pago del aguinaldo se hará efectivo en su cien por ciento a más tardar el veinte de diciembre de cada año respectivo.

ARTÍCULO 58. AYUDA PARA TRANSPORTE SINDICAL: LA MUNICIPALIDAD otorgará al Sindicato la cantidad de un mil quetzales anuales, en la modalidad de cupones, pudiendo ser solicitados conforme lo necesite.

ARTÍCULO 59. JUBILACIÓN: SUPRIMIDO

ARTÍCULO 60. SUPRIMIDO


ARTÍCULO 61. VIGENCIA DEL PACTO COLECTIVO: El presente pacto tendrá vigencia de dos años contados a partir de la firma del presente pacto colectivo de condiciones de trabajo.


El presente pacto colectivo de condiciones de trabajo queda suscrito en el municipio de Casillas, departamento de Santa Rosa, el día ocho de enero del año dos mil veinticuatro, debiéndose remitir un ejemplar en original al JUZGADO PLURIPESONAL DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA, CONSTITUIDO EN TRIBUNAL DE ARBITRAJE. CUILAPA, SANTA ROSA.

Y para dar fe de lo anterior, firman a continuación las delegaciones participantes:

POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL MUNICIPIO DE CASILLAS, DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA


MYNOR HERNANDEZ BATRES


EVELYN ISABEL PACHECO PAYERAS


MARICRUZ HERRERA FUENTES DE FRANCO

POR LA MUNICIPALIDAD DEL MUNICIPIO DE CASILLAS, DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA

A handwritten signature in black ink, enclosed within a hand-drawn oval. The signature is cursive and appears to read 'Silvia Verónica Rojas Galvez'. There is a small asterisk-like mark at the top right of the oval.

SILVIA VERÓNICA ROJAS GALVEZ

Haroldo de Jesús Camey Ortiz
HAROLDO DE JESUS CAMEY ORTIZ

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping strokes. The signature is cursive and appears to read 'Adriana de los Angeles Camey Pineda'.

ADRIANA DE LOS ANGELES CAMEY PINEDA