

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



ADMÓN: Dr. Simón Vinicio Penados Gómez
PERIODO: 2004 - 2008



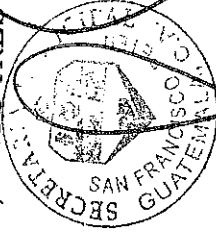
Municipalidad de San Francisco
Departamento de Petén
República de Guatemala

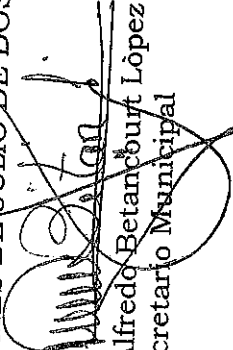
Tel. 7928-8046 - 7927-4343

EL INFRASCRITO SECRETARIO MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN FRANCISCO DEPARTAMENTO DE PETEN, CERTIFICA: HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS DE SESIONES MUNICIPALES NUMERO VEINTISEIS (26), EN EL CUAL SE ENCUENTRA EL ACTA NUMERO 026-2006 DE LA SESION PUBLICA ORDINARIA CELEBRADA POR EL HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL, EL DIA TRES DE JULIO DE DOS MIL SEIS, EN DONDE EN SU PUNTO SEGUNDO COPIADA LITERALMENTE DICE:-----

“ACTA No. 026-2006.- SEGUNDO: El Honorable Concejo Municipal del municipio de San Francisco Departamento de Petén; CONSIDERANDO: Que ha tenido a la vista el Proyecto de Reglamento Interno de Trabajo para la autorización del mismo; CONSIDERANDO: Que ha sido discutido y analizado el mismo, encontrándolo ajustado a derecho como la situación técnica del mismo; CONSIDERANDO: Que es facultad del régimen municipal autónomo de contar con este reglamento; CONSIDERANDO: Que compete al Concejo Municipal la emisión de ordenanzas y reglamentos de su municipio, ejecutarlos y hacerlos ejecutar: POR TANTO: En base en lo considerado y lo que para el efecto establece el Artículo 253 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 3, 7, 9, 33, 34, 35 del Código Municipal Decreto Número 12-2002, por unanimidad; ACUERDA: a) Aprobar y autorizar el siguiente Reglamento Interno de Trabajo de la Municipalidad de San Francisco, Petén; b) El presente reglamento transcribese a donde corresponda para los efectos correspondientes. (fs) Penados G., Victoriano Ramírez, Héctor Pop, María Mèlida Castellanos de Guerra, Anibal Ramos, César A. Chán, Carlos Valle, Higinio A. Betancourt L., están los sellos respectivos.-----”

Y, PARA REMITIR A DONDE CORRESPONDE, EXTIENDO, SELLO Y FIRMO LA PRESENTE CERTIFICACION, EN SAN FRANCISCO DEPARTAMENTO DE PETEN, A LOS TRES DIAS DEL MES DE JULIO DE DOS MIL SIETE.-




Higinio Alfredo Betancourt López
Secretario Municipal

VISTO BUENO:


Dr. Simón Vinicio Penades Gómez
Alcalde Municipal





Municipalidad de San Francisco
Departamento de Petén
República de Guatemala
Tel. 7928-8046 - 7927-4343

REGlamento INTERNO DE TRABAJO
MUNICIPALIDAD DE SAN FRANCISCO, PETEN

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El presente reglamento Interno de trabajo se formula de conformidad a la Ley de Servicio Municipal decreto 1-87 y artículo 34 del Código Municipal decreto No.12-2002. Reúne este instrumento normativo, las condiciones precisas a que obligadamente debe sujetarse la Municipalidad de San Francisco, para efectos se denominará el empleador, como los miembros que integran el cuerpo de trabajadores y trabajadoras, con motivo de la ejecución o prestación concreta de los servicios.

Son nulos Ipso Jure todos los actos y disposiciones que se opongan a este reglamento o que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que establecen la Constitución Política de la República, y el Código Municipal

Artículo 2. OBJETIVO. El presente reglamento permitirá regular las relaciones entre la Municipalidad y sus servidores, asegurando a éstos justicia, equidad y estímulo en su trabajo garantizando la eficiencia y eficacia administrativa mediante la aplicación de un sistema de administración de personal que fortalezca la carrera administrativa sin afectar la autonomía municipal.

Artículo 3. PRINCIPIOS. Son principios fundamentales del presente reglamento.

- a) Todo ciudadano guatemalteco tiene derecho a optar a los puestos municipales. Dichos puestos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez. Por lo tanto, debe establecerse un procedimiento de oposición para el otorgamiento de puestos, instituyendo la carrera administrativa. Los puestos que por su naturaleza y fines quedan fuera del proceso de oposición deben ser señalados por la ley.
- b) Para el otorgamiento de puestos municipales no deben hacerse discriminaciones por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, posición social o económica u opiniones políticas. El defecto físico no es impedimento para ocupar un puesto municipal, siempre que no incapacite al interesado para desempeñar el trabajo de que se trate.
- c) A igual trabajo en igualdad de condiciones, eficiencias y antigüedad debe corresponder igual salario. En consecuencia los puestos al servicio de la...



Municipalidad de San Francisco
Departamento de Petén
República de Guatemala
Tel. 7928-8046 - 7927-4343

Municipalidades deber ordenarse en el Reglamento Interno de la Municipalidad que tome en cuenta los requisitos y deberes de cada puesto y las condiciones de trabajo, asignándoles una escala de salarios equitativa según las circunstancias económicas propias de la municipalidad.

- d) Los trabajadores municipales deben estar garantizados contra sanciones o despidos que no tengan como fundamento una causa legal. También deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales

Artículo 4. Preferencia a los Guatemaltecos: Los trabajadores municipales deben ser guatemaltecos, y solo podrán emplearse a extranjeros cuando se trate de labores de carácter técnico y que no hubieren guatemaltecos idóneos para el puesto del que se trate, debiéndose contar previamente con la aprobación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

CAPITULO II
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Artículo 5. La oficina de recursos humanos de la Municipalidad, debe estar integrada por un director quien tendrá la representación legal de la oficina, y el demás personal indispensable para su funcionamiento.

Artículo 6. Requisitos: Para ser nombrado Director de la oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad, se requiere ser persona de reconocida honorabilidad y además llenar los requisitos siguientes:

- Ser guatemalteco, mayor de treinta años de edad, encontrarse en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles.
- Tener pensum cerrado en Administración de Empresas y/o conocimientos técnicos en administración de personal y experiencia mínima de dos años.
- No puede ser nombrado Director de la oficina de recursos humanos de la Municipalidad, la persona que tenga cualquiera de los impedimentos establecidos en este artículo.

Artículo 7. Nombramiento del Director : el nombramiento del Director de la oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad, lo hará el concejo Municipal.

Artículo 8. Deberes y Atribuciones del Director: El director de la oficina de recursos humanos de la Municipalidad tiene los deberes y atribuciones siguientes:



Municipalidad de San Francisco
Departamento de Petén
República de Guatemala

Tel. 7928-8046 - 7927-4343

- a) Dirigir la actividad técnica y administrativa de la oficina y supervisar a todo su personal.
- b) Asesorar a la Municipalidad para la correcta aplicación del presente reglamento, organizando sistemas de administración de recursos humanos al servicio de la administración municipal.
- c) Nombrar y proponer al personal de recursos humanos de la Municipalidad de acuerdo a lo preceptuado en este reglamento.
- d) Cuando la Municipalidad se lo soliciten por considerarlo conveniente, reclutar, seleccionar y proponer a los candidatos elegibles para integrar el personal de la Municipalidad.
- e) Establecer y mantener un registro de todos los empleados municipales comprendidos en el servicio de carrera.
- f) Diseñar y coordinar conjuntamente con los centros de adiestramiento y capacitación, programas específicos para los trabajadores municipales.
- g) Resolver las consultas que se le formulen en relación con la administración de recursos humanos de la Municipalidad.
- h) Cuando las municipalidad solicite elaborar proyectos de reglamentos que sean necesarios para mejorar la actividad municipal.
- i) Dictaminar sobre los proyectos de reglamento de personal que someta a consideración la Municipalidad los cuales deben contener únicamente las disposiciones de ejecución de carácter interno.

CAPITULO III
CLASIFICACION Y CATEGORIAS DEL SERVICIO MUNICIPAL

Artículo 9. Clasificación: Los puestos al servicio de las Municipalidades se dividen en las categorías siguientes:

- a) De confianza o de libre nombramiento y remoción.
- b) De Carrera.

Artículo 10. Servicio de Confianza o de Libre Remoción: Son puestos de confianza o de libre remoción los siguientes:

- a) Personal por contrato.
- b) Miembros de la Policía municipal.
- c) Secretario Municipal.
- d) Tesorero Municipal.
- e) Registrador Civil.
- f) Auditor Interno
- g) Gerente Municipal
- h) Juez de Asuntos Municipales



Municipalidad de San Francisco
Departamento de Petén
República de Guatemala
Tel. 7928-8046 - 7927-4343

- i) Jefe de la Policía Municipal
- j) Coordinador de la Oficina Municipal de Planificación
- k) Director de la unidad Administración Financiera Integrada Municipal
- l) Alcaldes Auxiliares
- m) Director de la oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad
- n) Coordinador del IUSI
- o) Director de Servicios Municipales
- p) Coordinador de la SARN
- q) Coordinador de Catastro

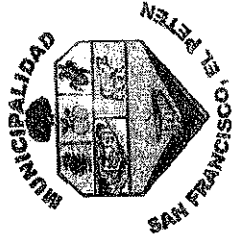
CAPITULO IV
CLASIFICACION DE PUESTOS

Artículo 11. Sistema de Clasificación: La oficina de recursos humanos de la Municipalidad debe crear un sistema de clasificación de puestos comprendidos en el servicio municipal, agrupándolos en clases y mantendrá al día un manual de especificaciones, requisitos mínimos de preparación y experiencia, así como un reglamento que fije las normas para la administración de clasificación de puestos a efecto de que la municipalidad pueda tomarla en cuenta para la contratación de su personal.

Artículo 12. Objeto de la Clasificación de Puestos: Cada una de las clases de puestos deben comprender a todos los puestos que requieran el desempeño de deberes semejantes en cuanto a autoridad, responsabilidad é índole del trabajo a ejecutar de manera que sean necesarios, análogos, capacitación, conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes para desempeñarlas con eficiencia; que los mismas pruebas y aptitudes para desempeñarlos y conocimientos puedan utilizarse al seleccionar a los candidatos que desempeñarán puestos dentro del servicio de carrera y que la misma escala de salarios pueda aplicarse en circunstancias de trabajo desempeñando en igualdad de condiciones y categoría, eficiencia y antigüedad.

Artículo 13. Autoridades y Responsabilidades del Director de Recursos Humanos

El director tiene autoridad y responsabilidad para hacer propuestas en el sistema de clasificación de puestos y administración de salarios y revisar periódicamente todos los puestos sujetos a tal sistema, para este efecto, además de las actividades ordinarias que tal revisión requiera, ordenará la realización de los estudios de clasificación de puestos y salarios que considere conveniente, para lo cual requerirá la información a los trabajadores municipales que les sea requerida.



Municipalidad de San Francisco
Departamento de Petén
República de Guatemala
Tel. 7928-8046 - 7927-4343

Artículo 14. Notificaciones: Corresponde a la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad notificar la clasificación o reclasificación de cualquier puesto y la creación o supresión de clases de puestos en el servicio municipal, a las autoridades nominadoras y a la Tesorería Municipal respectiva, para los efectos de manejo y control de los salarios.

CAPITULO V
CONDICIONES DE INGRESO AL SERVICIO O PUESTO

Artículo 15. Condiciones para el ingreso: para ingresar a ocupar un puesto en la Municipalidad deben llenar los requisitos siguientes:

- a) Ser ciudadano guatemalteco y encontrarse en el libre ejercicio de sus derechos civiles.
- b) Poseer las aptitudes morales, físicas e intelectuales que exige el desempeño del puesto.
- c) Satisfacer los requisitos mínimos especiales que establezca el reglamento de personal de la Municipalidad.
 - a. Solicitud de Ingreso
 - b. Currículum vite
 - c. Expediente con los antecedentes laborales
 - d. Antecedentes penales y policíacos
 - e. Fotocopia de cédula de vecindad
 - f. Cartas de Recomendación
 - g. Entrevista se selección de personal con la terna evaluadora
 - h. Someterse a una prueba de aptitud.
- d) No haber sido condenado en sentencia firme, por delitos que impliquen falta de probidad como hurto, estafa, cohecho, prevaricato, falsedad, malversación de caudales públicos o exacciones ilegales y en general todos aquellos delitos contra el patrimonio del Estado.
- e) No encontrarse inhabilitado de conformidad con la ley.

CAPITULO VI
EVALUACION O PRUEBAS DE APTITUD

Artículo 16. Autoridad y sistema de Evaluación: Corresponde a la municipalidad la organización convocatoria, dirección y ejecución de las pruebas de ingreso y ascenso de conformidad con este reglamento. Para este efecto podrá pedir asesoría a la oficina de Recursos Humanos.



Municipalidad de San Francisco
Departamento de Petén
República de Guatemala

Tel. 7928-8046 - 7927-4343

Artículo 17. Pruebas: Las pruebas deben ser de libre concurso y tienen por objeto determinar la capacidad, aptitud y habilidad de los candidatos para el desempeño de los deberes del puesto de que se trate. Puede ser orales, escritos, mixta o de ejecución.

Artículo 18. Solicitud de Admisión y Convocatoria: La admisión a exámenes es libre para todas las personas que llenan los requisitos exigidos para el puesto de que se trata.

Artículo 19. Candidatos Elegibles: Son elegibles y podrán aparecer en el registro correspondiente, los candidatos que en una escala de 0 a 100, alcancen como mínimo la nota de 65 puntos como promedio de las distintas pruebas a que se someta.

Artículo 20. Notificación de Resultados de Exámenes: Los candidatos serán notificados dentro de un plazo de diez (10) días contados a partir de la fecha en que se efectuaron los exámenes correspondientes.

CAPITULO VII
REGISTROS

Artículo 21. Establecimiento de Registros: La Municipalidad organizará los registros de ingresos y ascensos, los nombres de las personas que aprueben los exámenes serán inscritos en el registro que correspondan en el orden de las calificaciones obtenidas.

Artículo 22.- Contratación: Cumplidos los requisitos anteriores y convenidas las condiciones en que deberá prestarse el servicio o trabajo, se formulará el

correspondiente contrato escrito de trabajo, en el cual aparecerán las firmas del representante del "patrono" y del "trabajador" o bien del "Director" y el "Trabajador Contratado" en original y una copia que se someterán a registro por la Dirección General de Trabajo, dentro de los quince días posteriores a la suscripción, cuando exista relación de dependencia.

Artículo 23. Los trabajadores contratados por tiempo definido terminarán su relación laboral con la Municipalidad al vencimiento del plazo estipulado, sin responsabilidad para las partes.

CAPITULO VIII
PERIODO DE PRUEBA



Municipalidad de San Francisco
Departamento de Petén
República de Guatemala
Tel. 7928-8046 - 7927-4343

Artículo 24. Término de período de Prueba: Toda persona nombrada en un puesto dentro de carrera de servicio debe someterse a un período de prueba en el desempeño del puesto de que se trate, y queda inscrita en el registro correspondiente, el período inicia a partir de la fecha de toma de posesión del puesto y dura seis meses para los nuevos servidores y tres meses para los casos de ascenso.

Artículo 25. Declaración de empleado Regular: Al terminar satisfactoriamente el período de prueba que corresponda el servidor municipal debe ser declarado por la autoridad nominadora como empleado regular.

Artículo 26. Facultad de Despido durante el período de Prueba: En cualquier tiempo, dentro del período de prueba la Autoridad Nominadora puede separar a un empleado sin responsabilidad de su parte. Si en opinión de dicha autoridad, con base en los informes del jefe inmediato superior del empleado se considera que este es inepto y no cumple sus deberes satisfactoriamente o que sus hábitos o conducta general no justifican su permanencia en el servicio.

CAPITULO IX

CATEGORIAS DE TRABAJO, TIPOS DE SALARIOS Y FORMA DE PAGO.

Artículo 27.- Las categorías de trabajo del personal que presta sus servicios en la Municipalidad, así como el tipo de salarios pactados y forma de pago que a cada uno de ellos correspondan, se determinan a continuación.

| <u>Categoría</u> | <u>Tipo de Salario</u> | <u>Forma de Pago</u> |
|-------------------|------------------------|----------------------|
| AUDITORIA | | |
| Auditor Interno | Salario | |
| Mensual | | |
| ALCALDIA | | |
| Alcalde Municipal | Salario | |
| Mensual | | |
| Director de AFIM | Salario | |
| Mensual | | |
| Gerente Municipal | Salario | |



Municipalidad de San Francisco
Departamento de Petén
República de Guatemala

Tel. 7928-8046 - 7927-4343

Mensual

Director Administrativo Salario
Mensual

PERSONAL TECNICO Y ADMINISTRATIVO

Secretario Municipal Salario
Mensual

Oficial I de Secretaria Salario
Mensual

Oficial II de Secretaria Salario
Mensual

Oficial III de Secretaria Salario
Mensual

Tesorero Salario
Mensual

Oficial I de Tesorería Salario
Mensual Oficial II de Tesorería Salario
Mensual

Coordinadora IUSI Salario
Mensual

Coordinadora OMP Salario
Mensual

Secretaria OMP Salario
Mensual

Técnico OMP Salario
Mensual

Coordinador SARN Salario
Mensual

Juez de Asuntos Municipales Salario
Mensual



Municipalidad de San Francisco
Departamento de Petén
República de Guatemala
Tel. 7928-8046 - 7927-4343

| | |
|---------------------------------|---------|
| Jefe de la Policía Municipal | Salario |
| Mensual | |
| Miembros de la Policía Mpal. | Salario |
| Mensual | |
| Director Depto. de Servicios M. | Salario |
| Mensual | |
| Secretaria de Servicios | Salario |
| Mensual | |
| Personal Limpieza Áreas Púb. | Salario |
| Mensual | |
| Guardián y bodeguero del Edif.. | Salario |
| Mensual | |
| Guardiania Centro de Salud | Salario |
| Mensual | |
| Operadores de Bomba | Salario |
| Mensual | |
| Fontaneros | Salario |
| Mensual | |
| Guardianes de Tanques | Salario |
| Mensual | |
| Encargada de Biblioteca | Salario |
| Mensual | |
| Encargada de Farmacia | Salario |
| Mensual | |
| Guardián planta de Tratam., | Salario |
| Mensual | |
| Operador planta de Tratam. | Salario |
| Mensual | |



Municipalidad de San Francisco
Departamento de Petén
República de Guatemala

Tel. 7928-8046 - 7927-4343

| | |
|--------------------------|---------|
| Enc. Unidad Mínima Salud | Salario |
| Mensual | |
| Encargado de Cementerio | Salario |
| Mensual | |
| Coordinador de Catastro | Salario |
| Mensual | |

Las categorías antes enumeradas no suponen necesariamente la inclusión de todas las categorías de trabajo existentes, ni la obligación de la Municipalidad de tener limitadas y provistas todas las categorías enumeradas. En consecuencia, dicha clasificación no impedirá crear o suprimir alguna o algunas categorías de trabajo, si las necesidades del mismo así lo requieren.

CAPITULO X

REGIMEN DE SALARIOS

Artículo 28. PRINCIPIOS GENERALES: Todo servicio o trabajo debe ser equitativamente remunerado.

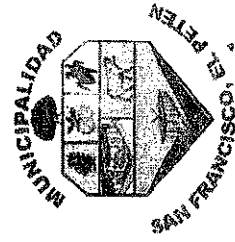
Los trabajadores municipales deben ser remunerados con base en un sistema que garantice el principio de igual salario por igual trabajo, prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

Sobre los salarios de los trabajadores municipales no podrá hacerse más descuento o embargos que los autorizados por el interesado, por la ley o por resolución de los tribunales de justicia.

Artículo 29. PLAN DE SALARIOS: Con la asesoría de la oficina de recursos humanos de la municipalidad, elaborará un plan de salarios para los empleados comprendidos en el servicio de la carrera.

La municipalidad elaborará libremente el plan de salarios para los empleados comprendidos en el servicio de confianza e informarán del mismo a la oficina de recursos humanos de la municipalidad.

Artículo 30. EJECUCION DEL PLAN: Las normas del plan administrativo de salarios serán aplicables por las autoridades de las tesorerías municipales de conformidad con las instrucciones que para el efecto emita el alcalde; así como la elaboración del presupuesto y el pago de salarios. El concejo municipal velará



**Municipalidad de San Francisco
Departamento de Petén
República de Guatemala**

Tel. 7928-8046 - 7927-4343

de la tarde, así como las refacciones serán de quince minutos en el horario de diez a diez y quince horas en la mañana.

Para el personal técnico por realizar su labor fuera de las instalaciones de la Municipalidad, no están sujetos a horario alguno, siempre y cuando la jornada de trabajo no exceda las doce horas diarias. Cuando este personal realice actividades en las instalaciones de la Municipalidad se sujetará al horario del personal administrativo.

Los trabajadores y trabajadoras deberán iniciar puntualmente sus labores, quienes así no lo hicieron serán sancionados o sancionadas de conformidad con las medidas disciplinarias dispuestas en este reglamento o en la ley, salvo que mediara justa causa que excuse el atraso, a criterio de jefe inmediato. Ningún trabajador o trabajadora debe dejar sus labores antes de terminar su jornada de trabajo, a menos que obtenga autorización de su responsable inmediato o superior.

Una vez terminada la jornada de trabajo, todos los trabajadores o las trabajadoras deben abandonar el edificio que ocupa la Municipalidad, salvo que hayan sido autorizados por sus jefes inmediatos o superior para permanecer laborando.

Artículo 35. DESCANSO SEMANAL: Todo trabajador municipal tiene derecho como mínimo a dos días de descanso remunerado después de una jornada semanal ordinaria de trabajo.

El pago de salario por quincena o por mes incluye el pago de los días de descanso semanal y de los días de asueto.

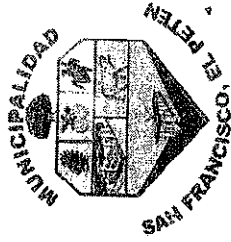
Artículo 36. DIAS DE ASUETO: Son días de asueto con goce de salario: el primero de enero, miércoles, jueves y viernes santos, primero de mayo, veinticinco de julio, quince de septiembre, veinte de octubre, primero de noviembre, veinticuatro y veinticinco de diciembre, treinta y uno de diciembre y el día de la fiesta de la localidad.

El diez de mayo gozarán de asueto con goce de salario las madres trabajadoras.

El 17 de junio gozarán de asueto con goce de salario los padres trabajadores.

Los Jefes superiores inmediatos podrán otorgar licencias con goce de sueldo por el número de días y motivos siguientes:

- a) Cinco días hábiles por el fallecimiento del cónyuge, persona unida de hecho declarada legalmente, hijos o padres.



Municipalidad de San Francisco
Departamento de Petén
República de Guatemala

Tel. 7928-8046 - 7927-4343

porque se cumpla la ejecución del plan e informará a la oficina de recursos humanos de la municipalidad.

Artículo 31. PROMOCION SALARIAL: Se considera promoción salarial al acto por el cual el trabajador municipal pasa a devengar el salario correspondiente al grado superior de la respectiva escala de salarios.

Toda promoción será acordada por la autoridad nominadora a solicitud del Jefe superior del servicio y procederá cuando los candidatos llenen los requisitos fijados para tener derecho a la promoción de conformidad con el sistema de evaluación del desempeño del plan de administración de salarios.

CAPITULO XI
EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Artículo 32. EVALUACION DEL DESEMPEÑO: Las autoridades nominadoras, están obligadas a evaluar el desempeño de los trabajadores municipales que dependen de ellos. Deberán velar porque dicha evaluación se realice en forma justa y objetiva, de conformidad con el sistema de evaluación del desempeño que establezca la Corporación Municipal con la asesoría de la oficina de recursos humanos de la municipalidad.

OBJETO DE LA EVALUACION:

Artículo 33. Los resultados de la evaluación del desempeño servirán de base para promociones, ascensos, traslados y demás acciones de personal, así como para el fortalecimiento de la carrera administrativa municipal y formulación de programas de adiestramiento y capacitación conforme las posibilidades financieras de la municipalidad.

CAPITULO XII
JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSOS

Artículo 34. JORNADA ORDINARIA: La jornada ordinaria de trabajo no puede exceder de ocho horas diarias, ni de cuarenta horas a la semana. La municipalidad deberá fijar lo relativo a la jornada diurna, nocturna, mixta y los sistemas de distribución del tiempo de trabajo que las circunstancias ameriten.

El personal administrativo y de servicio, trabajarán de lunes a viernes de ocho a diecisiete horas, incluyendo una hora de almuerzo, comprendida de doce a una



Municipalidad de San Francisco
Departamento de Petén
República de Guatemala

Tel. 7928-8046 - 7927-4343

- b) Tres días hábiles por fallecimiento de hermanos
- c) Cinco días hábiles cuando se contrae matrimonio.
- d) Dos días por nacimiento de un hijo.
- e) Por citación de autoridad administrativas o judiciales para asistir a diligencias, el tiempo que sea indispensable, previa presentación de la cita respectiva.
- f) Para asistir al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el tiempo que sea indispensable. El trabajador deberá presentar constancia de la hora de ingreso y egreso a la consulta; y,
- g) El día del cumpleaños del trabajador.

CAPITULO XIII
DERECHO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 37. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES: Los trabajadores municipales gozan de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República, los contenidos en la Ley de servicio Municipal y sus reglamentos y además los siguientes:

- a) A no ser removidos de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas, previstas en la ley.
- b) A gozar de un período de vacaciones remuneradas por cada año de servicios continuos en la forma siguiente:

A 20 días hábiles, después de un año de servicios continuos: a 25 días hábiles, después de 5 años de servicios continuos.
Las vacaciones deben gozarse en períodos continuos y solamente podrán dividirse en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan ausencias prolongadas del servicio.

Las vacaciones no son acumulables de año en año con objeto de disfrutar posteriormente un período mayor, si son compensables en dinero, salvo que al cesar la relación de trabajo, por cualquier causa, el servidor hubiere adquirido el derecho y no lo hubiere disfrutado, en cuyo caso tiene derecho a la compensación en efectivo de las que hubiere omitido, hasta por un máximo de dos años o la parte proporcional correspondiente.
- c) A disfrutar de licencia con goce de salario, según el caso; por enfermedad, gravedad, accidente, duelo.



Municipalidad de San Francisco
Departamento de Petén
República de Guatemala
Tel. 7928-8046 - 7927-4343

- d) A disfrutar de licencia con o sin goce de salario por becas, estudios, capacitación y adiestramiento en el servicio, de conformidad con el Código Municipal y reglamento de personal.
- e) A enterarse de las calificaciones periódicas de sus servicios.
- f) A recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si estos no alcanzaren a un año, la parte proporcional al tiempo laborado. Su importe debe calcularse durante los últimos seis meses de la relación de trabajo, dicha prestación no excederá del equivalente a diez meses de salario.
- g) A recibir un aguinaldo anual, igual al monto de un salario mensual, que se liquidará de la siguiente forma: Un cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el otro cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de enero de cada año de conformidad con la ley y reglamentos respectivos.
- h) A gozar pensiones, jubilaciones y montepíos de conformidad con el plan de prestaciones del Empleado Municipal y demás leyes específicas.
- i) Al ascenso a un puesto de mayor jerarquía, previa comprobación de eficiencia y méritos, de conformidad con las normas de esta ley y sus reglamentos.
- j) A un salario justo que le permita una existencia decorosa de acuerdo a las funciones que desempeñe y a los méritos de su actividad personal y de acuerdo con las posibilidades económicas de la municipalidad.
- k) A recibir un trato justo y respetuoso a su dignidad personal en el ejercicio de su cargo.
- l) La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cien por ciento de su salario, durante los treinta días que preceden al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. Dicho descanso podrá ampliarse dependiendo de las condiciones físicas de la madre por prescripción médica.
- m) La madre trabajadora tendrá también derecho a un período de lactancia, consistente en un descanso de una hora diaria, para alimentar a su hijo. El período de lactancia se fija en seis meses a partir de la finalización del



Municipalidad de San Francisco
Departamento de Petén
República de Guatemala

Tel. 7928-8046 - 7927-4343

período post natal. El período de lactancia podrá ampliarse por prescripciones médica.

n) La madre trabajadora tendrá también derecho de asociarse libremente para fines profesionales, cooperativos, mutualistas, sociales o culturales. Es libre la sindicalización de los trabajadores municipales, para la defensa de sus intereses económicos-sociales, se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores municipales, el cual únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúa la ley y en ningún caso podrá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.

ñ) A que en caso de muerte del servidor municipal, su familia tendrá derecho al pago de los funerales de este, pero su monto no podrá exceder de dos meses de sueldo que devengaba aquel.

o) AGUINALDO PARA PLANILLEROS

Para el cálculo de aguinaldo a favor de los trabajadores que cobran sus jornales por medio de planilla se tomará como base el total de los jornales

que hubieren devengado durante el mes de noviembre de cada año, conforme al artículo 32 del presente reglamento.

p) AGUINALDO EN INTERINATOS

La persona que haya sido nombrada para desempeñar interinamente un puesto, tendrá derecho al aguinaldo en proporción al tiempo efectivamente laborado.

Artículo 38. EXCEPCIÓN. Los trabajadores municipales comprendidos dentro del servicio de confianza o de libre nombramiento y remoción, gozarán de los derechos establecidos en el artículo anterior, a excepción de los previstos en el literal a).

CAPITULO XIV OBLIGACIONES

Artículo 39. Obligaciones de los Trabajadores Municipales. Además de las obligaciones que determinan las leyes y reglamentos aplicables, son deberes de los trabajadores municipales, los siguientes:

a) Acatar las órdenes e instrucciones que les imparten sus superiores jerárquicos de conformidad con la ley, cumpliendo y desempeñando con



Municipalidad de San Francisco
Departamento de Petén
República de Guatemala

Tel. 7928-8046 - 7927-4343

eficiencia las obligaciones inherentes a sus puestos, y en su caso, responder de abuso de autoridad y de la ejecución de las órdenes que puedan impartir.

- b) Guardar discreción, aún después de haber cesado en el ejercicio de sus funciones o cargos, en aquellos asuntos que por su naturaleza o en virtud de leyes, reglamentos o instrucciones especiales, se requirieren reserva.
- c) Observar dignidad y respeto en el desempeño de sus puestos hacia el público, los jefes, compañeros y subalternos, cuidar su apariencia personal y tramitar con oportunidad, eficiencia e imparcialidad los asuntos de su competencia.
- d) Evitar, dentro y fuera del servicio, la comisión de actos reñidos con la ley, la moral y las buenas costumbres, que afecten el prestigio de la administración municipal.
- e) Asistir con puntualidad a sus labores.
- f) Adoptar su iniciativa e interés en beneficio de la dependencia en la que sirva y de la administración municipal en general.
- g) Atender los requerimientos y presentar los documentos e información que la autoridad nominadora le solicite para los efectos de esta ley.
- h) Desempeñar el cargo para el que haya sido nombrado, en forma regular y con la dedicación y eficiencia que requiera la naturaleza de este.
- i) Todas las demás obligaciones que establezca esta ley y sus reglamentos.

CAPITULO XV
PROHIBICIONES

Artículo 40. PROHIBICIONES GENERALES: Los trabajadores municipales tienen las siguientes prohibiciones:

- a) Hacer discriminaciones por motivo de orden político, social, religioso, racial o de sexo, que perjudiquen o favorezcan a los trabajadores municipales o aspirantes a ingresar en el servicio municipal.
- b) Ejercer actividades o hacer propaganda de índole política partidista durante y en el lugar de trabajo.



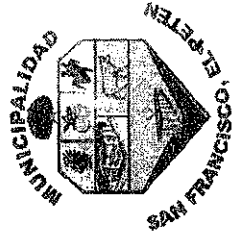
Municipalidad de San Francisco

Departamento de Petén

República de Guatemala

Tel. 7928-8046 - 7927-4343

- c) Usar su autoridad oficial para obligar o permitir que se obligue a sus subalternos a actividades políticas o hacer propaganda dentro y fuera de sus funciones como trabajadores municipales en contra o a favor de partido político o comité cívico alguno.
- d) Solicitar o recibir dádivas, regalos o recompensas de sus subalternos o de particulares y solicitar, dar o recibir dádivas a sus superiores o de particulares con el objeto de ejecutar, abstenerse de ejecutar, o ejecutar con mayor esmero o retardo cualquier acto o relacionado con sus funciones.
- e) Ejecutar cualquiera de los actos descritos en el inciso anterior, con el fin de obtener nombramiento, aumento de salario, promoción u otra ventaja análoga.
- f) Solicitar o recaudar, directa o indirectamente, contribuciones, suscripciones o cotizaciones de otros servidores municipales.
- g) Tomar en cuenta la filiación política de los ciudadanos para atender sus gestiones, favoreciéndolos o discriminándolos.
- h) Cortar directa o indirectamente, la libertad de sufragio.
- i) Desempeñar más de un cargo o empleo municipal. Se exceptúan aquellos que presten servicios en centros docentes e instituciones asistenciales, siempre que los horarios sean compatibles.
- j) Tramitar solicitudes de empleo en forma distinta de las previstas en esta ley.
- k) Sugerir o exigir, en algún cuestionario o formulario relativo a materiales de personal, información sobre afiliación u opinión política, social o religiosa de una solicitante de empleo, de un candidato ya incluido en alguna lista o de un trabajador municipal.
- l) Tomar represalias, en forma directa, contra quien haya ejercitado o tratado de ejercer los derechos establecidos en esta ley y sus reglamentos.
- m) Percibir retribución alguna por labores efectuadas después del vencimiento del período de prueba que correspondiente, a menos que sea declarado por la autoridad nominadora como empleado regular del servicio municipal.
- n) Abandonar sus labores en horas de trabajo, sin razón justificada o sin licencia su jefe inmediato.



Municipalidad de San Francisco
Departamento de Petén
República de Guatemala
Tel. 7928-8046 - 7927-4343

- p) Trabajar en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o estupefácticos o en cualquier otra condición análoga.
- p) Introducir bebidas alcohólicas a las instalaciones de trabajo

CAPITULO XVI
REGIMEN DE SANCIONES Y DE REMOCIÓN

SANCIONES

Artículo 41. MEDIDAS DISCIPLINARIAS: Para garantizar la buena disciplina de los trabajadores municipales, así como para sancionar las violaciones

de las disposiciones prohibidas de esta ley y demás faltas en que se incurra durante el servicio, se establecen tres clases de medidas disciplinarias.

- a) **Amonestación verbal:** Que se aplicará por infracciones leves, según determinan los reglamentos internos de cada municipalidad.
- b) **Amonestación escrita:** que se impondrá cuando el trabajador haya merecido durante un mismo mes calendario dos o más amonestaciones verbales o en los demás casos que establezcan los reglamentos internos de la municipalidad.
- c) **Suspensión en el trabajo** sin goce de salario hasta por un máximo de ocho días en un mes calendario, en este caso, deberá oírse previamente al interesado.

Artículo 42. EFECTOS DE LA SANCION: La imposición de las medidas disciplinarias a que se refiere el artículo anterior, no tiene más consecuencias que las derivadas de su aplicación y por lo tanto no implica pérdida de los derechos otorgados por la presente ley.

Las medidas se anotarán en el prontuario y se archivarán los documentos en el expediente personal del trabajador.

Artículo 43. FALTAS: Son faltas todas las infracciones u o misión que cometa cualquier trabajador municipal con las disposiciones de la presente ley y sus reglamentos.



Municipalidad de San Francisco
Departamento de Petén
República de Guatemala

Tel. 7928-8046 - 7927-4343

La calificación de las faltas serán efectuadas por la Autoridad Nominadora respectiva, atendiendo el grado de intencionalidad, gravedad, repercusión, temeridad, imprudencia, negligencia o impericia utilizada en la comisión de la falta.

El trabajador municipal que con ocasión de acciones y omisiones lícitas poniendo en ellas la debida diligencia incurra en falta por mero accidente, no tiene responsabilidad alguna y por lo tanto no debe ser sancionado.

REMOCIÓN

Artículo 44. REMOCIÓN JUSTIFICADA: Los trabajadores municipales del servicio de carrera solo pueden ser removidos de sus puestos si incurren en causal de despido debidamente comprobadas.

Son causas justas que facultan a la autoridad nominadora para remover a los trabajadores municipales del servicio de carrera sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia, o a las vías de hecho, contra su jefe o los representantes de éste en la dirección de las labores.
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior, contra otro trabajador municipal, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o interrumpan las labores de la dependencia.
- c) Cuando el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su jefe o contra los representantes de ésta en la dirección de las labores
- d) siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la relación de trabajo.
- e) Cuando el trabajador cometa delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrimonio municipal del Estado, de alguno de sus compañeros de labores, o en perjuicio a tercero en el lugar de trabajo; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido, negligencia impudencia o impericia,



Municipalidad de San Francisco
Departamento de Petén
República de Guatemala

Tel. 7928-8046 - 7927-4343

daño material en el equipo, máquinas, herramientas, materiales, productos y demás objetos relacionados con el trabajo.

f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin el correspondiente permiso o sin causa debidamente justificada, durante dos días laborales, en un mismo mes calendario.

La justificación de la inasistencia debe hacerse en el momento de reanudar sus labores, si no hubiere hecho anteriormente, por escrito ante el superior jerárquico.

g) Cuando el trabajador falte a la debida discreción según la naturaleza de su cargo, así como cuando revele los secretos que conozca por razón del puesto que ocupe.

h) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

i) Cuando el trabajador viole las prohibiciones a que está sujeto o las que establezcan en los manuales o reglamentos internos de las Municipalidad en que preste sus servicios, siempre que se le aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en los casos de embriaguez o toxicomanía, cuando como consecuencia de ellas se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o los bienes del municipio.

j) Cuando el trabajador incurra en negligencia, mala conducta, insubordinación marcada indisciplina, ebriedad consuetudinaria o toxicomanía en el desempeño de sus funciones.

k) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a acatar las normas, órdenes o instrucciones que su jefe le indique en la dirección de los trabajos para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores.

l) Cuando el trabajador sufra las penas de arresto, o se le imponga prisión por sentencia ejecutoria.

m) Cuando el trabajador incurra en actos que impliquen cualquier otra infracción o falta grave de esta ley, sus reglamentos internos o manuales de la municipalidad en que preste sus servicios y del Código Municipal.

Artículo 45. PERDIDA DE DERECHO: La remoción justificada, basada en cualquiera de las causales establecidas en el artículo anterior, hace perder al



Municipalidad de San Francisco
Departamento de Petén
República de Guatemala
Tel. 7928-8046 - 7927-4343

trabajador municipal el derecho de percibir indemnización por el tiempo laborado.

Siempre que la remoción se funde en un hecho sancionado por otras leyes ordinarias, queda a salvo el derecho de la municipalidad para entablar las acciones correspondientes ante los tribunales respectivos.

Artículo 46. SUPRESIÓN DE PUESTO: Las autoridades nominadoras quedan facultadas para disponer la remoción de trabajadores en los casos en que consideren necesaria la supresión de puestos por reducción forzosa de servicios, por falta de fondos o reducción de persona por reorganización, debidamente comprobada, en este caso los trabajadores municipales tienen derecho a reclamar las prestaciones de ley.

Artículo 47. CESACIÓN DEFINITIVA DE FUNCIONES: La cesación definitiva de funciones de los trabajadores municipales se produce en los siguientes casos:

- a) Por renuncia del trabajador municipal
- b) Por destitución o remoción
- c) Por invalidez, cuando fuere absoluta
- d) Por jubilación, de conformidad con la ley de la materia.

CAPITULO XVII

PROCEDIMIENTOS

Artículo 48. REVOCATORIAS: Son revocables de oficio las resoluciones que se dicten en aplicación de esta ley, siempre que no estén consentidas por los interesados.

Artículo 49. CONFLICTOS: Los conflictos entre la municipalidad y sus trabajadores, de naturaleza individual o colectiva, serán tramitados y resueltos de

conformidad con los procedimientos establecidos en la presente ley y el código de trabajo.

CAPITULO XVIII

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS



Municipalidad de San Francisco
Departamento de Petén
República de Guatemala
Tel. 7928-8046 - 7927-4343

Artículo 50. CAMBIO DE CLASIFICACION: Los trabajadores municipales que estando en servicio activo pasen sin perder la relación laboral a formar parte del servicio de carrera o del servicio de confianza o de libre nombramiento y remoción conservarán los derechos adquiridos de conformidad con esta ley y su reglamento.

Artículo 51. DERECHOS DE POST-MORTEM: Los derechos de post-mortem de los trabajadores municipales se regirán por la disposición específica del plan de prestaciones del Empleado Municipal.

Artículo 52. MANEJO DE BIENES Y FONDOS: La Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad administrará sus bienes, sus ingresos de acuerdo con el Código Municipal y las leyes de la materia.

CAPITULO XIX
DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

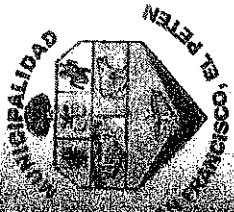
Artículo 53. SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES:

Al momento de entrar en vigencia la presente ley los trabajadores municipales, seguirán prestando sus servicios como tales sin necesidad de confirmación, nuevo nombramiento o contrato, de la forma siguiente:

- a) Dentro del servicio de carrera todos aquellos trabajadores que ocupan puestos comprendidos dentro de los servicios por oposición y sin oposición.
- b) Dentro del servicio de confianza o de libre nombramiento y remoción todos aquellos trabajadores que ocupan puestos dentro del servicio exento.

Artículo 54. DERECHOS ADQUIRIDOS: Las prestaciones económicas sociales otorgadas a los trabajadores municipales a la presente fecha, en virtud de pactos o convenios colectivos de trabajo, regulaciones de personal o cualesquiera otra norma legal, se consideraran derechos adquiridos y no podrán disminuirse o suprimirse.

CAPITULO XX



***Municipalidad de San Francisco
Departamento de Petén
República de Guatemala***
Tel. 7928-8046 - 7927-4343

...odas las medicinas y utensilios de primeros auxilios para el caso de cualquier
...idente.

Artículo 56. El presente reglamento interior de trabajo, entrará en vigor
...ince días después de haber sido puesto en conocimiento de los trabajadores y
...as trabajadoras y de conformidad con lo determinado en Código Municipal y la
...ey de Servicio Municipal.-