

Municipalidad de San Pablo, San Marcos.

Reglamento Interno de trabajo del personal Municipal.



*Aprobado Mediante Acta No. 003-2023
punto Cuarto de Fecha 11/11/2023.*

Índice

Título I Antecedentes Legales y Disposiciones Generales Capítulo Único.....	1
Título II Organización y Administración de Personal Capítulo I Organización.....	2
Capítulo II Régimen Laboral.....	4
Capítulo III Administración de Personal.....	4
Título III Del Servicio Municipal Capítulo I Clasificación del Servicio Municipal e Instrumentos Administrativos.....	6
Capítulo II Plazas Vacantes, Clasificación y Reclasificación de Puestos.....	7
Título IV Ingreso y Contratación de Personal Capítulo I Condiciones de Ingreso.....	8
Capítulo II Periodo de Prueba.....	10
Capítulo III Asensos, Permutas y Traslados	11
Título V Derechos, Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores Capítulo I Derechos.....	12
Capítulo II	

Obligaciones de los Trabajadores.....	15
Capítulo III	
Prohibiciones.....	18
Capítulo IV	
Bonificación Profesional	19
Título VI	
Jornadas de Trabajo y Descansos	
Capítulo Único	
Jornadas de Trabajo y Descansos.....	20
Título VII	
Régimen de Salarios y Prestaciones Laborales	
Capítulo Único.....	21
Título VIII	
Evaluación del Desempeño	
Capítulo Único.....	22
Título IX	
Régimen de Sanciones y de Remoción	
Capítulo I	
Sanciones.....	22
Capítulo II	
Remoción.....	22
Título X	
Peticiones y Reclamos	
Capítulo Único	
Peticiones y Reclamos.....	23
Título XI	
Medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo	
Capítulo Único.....	24
Título XII	
Disposiciones Finales y Transitorias	
Capítulo Único.....	25

TÍTULO I

ANTECEDENTES LEGALES Y DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO

Artículo 1. El municipio: Es la unidad básica de la organización territorial del Estado y espacio inmediato de participación ciudadana en los asuntos públicos. Se caracteriza primordialmente por sus relaciones permanentes de vecindad, multiétnicidad, pluriculturalidad, y multilingüismo, organizado para realizar el bien común de todos los habitantes de su distrito.

Artículo 2. La municipalidad: es la estructura sistemática, autónoma, descentralizada administrativamente, por medio de la cual el Estado de Guatemala cumple sus atribuciones del gobierno local.

Artículo 3. Gobierno del municipio: Corresponde con exclusividad al Concejo Municipal el ejercicio del gobierno del municipio, velar por la integridad de su patrimonio, garantizar sus intereses con base en los valores, cultura y necesidades planteadas por los vecinos, conforme a la disponibilidad de recursos.

Artículo 4. Concejo Municipal: Es la máxima autoridad del municipio y la Municipalidad, siendo un órgano colegiado superior de deliberación y decisión de los asuntos municipales, cuyos miembros son solidaria y mancomunadamente responsables por la toma de decisiones.

Artículo 5. Alcalde Municipal: Es la máxima autoridad administrativa de la Municipalidad, cumpliendo y haciendo cumplir las ordenanzas, Reglamentos, acuerdos, resoluciones y demás disposiciones del Concejo Municipal.

Artículo 6. Reglamento interno: Es el presente conjunto de normas internas reguladoras de trabajo del personal para la buena marcha de la administración municipal.

Artículo 7. Marco legal: Este Reglamento contiene normas enmarcadas en la Constitución Política de República de Guatemala, Código Municipal, Código de Trabajo, Ley de Servicio Civil, Ley de Servicio Municipal y otras leyes comunes y responde a los principios generales del derecho laboral.

Artículo 8. Naturaleza: El Reglamento interno de trabajo del personal municipal, es un instrumento orientado a regular las relaciones laborales, derechos y obligaciones, entre el patrono denominado Municipalidad y sus trabajadores, para la más eficaz consecución de los fines institucionales municipales, que se centran en la eficiente prestación de servicios a la población y en la procuración del desarrollo integral de la jurisdicción municipal y el bienestar de sus habitantes en un clima de democracia, convivencia pacífica y superación constante.

Artículo 9. Objeto: Este Reglamento regula las relaciones entre la Municipalidad y sus trabajadores, asegurando a estos: justicia, equidad de género y estímulo en su

trabajo a la vez garantizando la eficacia y eficiencia administrativa para el buen funcionamiento de la municipalidad y de esta forma brindar un mejor servicio a la población en general.

TÍTULO II
ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
CAPÍTULO I
ORGANIZACIÓN

Artículo 10. Trabajador municipal: Para los efectos del presente Reglamento y en concordancia con lo estipulado en el artículo 4 de la Ley de Servicio Municipal, trabajador municipal es la “persona individual que presta un servicio remunerado por el erario municipal en virtud de nombramiento, contrato por tiempo establecido o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestar sus servicios o ejecutarle una obra formalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de la Municipalidad o sus dependencias”.

Artículo 11. Funcionario Municipal (Directores): Es la persona individual que presta un servicio remunerado por el erario municipal en virtud de un nombramiento por el Concejo Municipal.

Artículo 12. Principios: Son principios fundamentales del presente Reglamento los siguientes:

1. Los trabajadores municipales, deben ser guatemaltecos y no podrán emplearse a extranjeros, sino para labores de carácter técnico siempre que no hubiere guatemaltecos idóneos para el puesto, en cuyo caso se deberá contar con la previa aprobación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
2. 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.
3. Para el otorgamiento de puestos municipales no deben hacerse discriminaciones por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, posición social y económica, opiniones políticas, capacidades especiales los cuales no son impedimento para ocupar un puesto municipal, siempre que no incapacite al interesado, para desempeñar el trabajo.
4. Para garantizar la equidad, no exclusión y discriminación en el otorgamiento de puestos municipales en la política de administración de recursos humanos se considerará la proporcionalidad del número de trabajadores con la capacidad financiera o recursos con que cuente la municipalidad y la eficiencia del trabajador.

5. A igual trabajo en igualdad de condiciones, eficiencia, antigüedad y jerarquía debe corresponder igual salario. La escala de salarios será equitativa según las circunstancias económicas de la municipalidad.

Artículo 13. Estructura organizacional: Para el cumplimiento de sus competencias y responsabilidades, la municipalidad se estructura orgánicamente en los siguientes niveles jerárquicos:

Primer nivel: Concejo Municipal.

Segundo nivel: Alcalde Municipal.

Tercer nivel: Funcionarios Municipales (Directores) y Asesores.

Cuarto nivel: Coordinadores, encargados de área.

Quinto nivel: Personal administrativo.

Sexto Nivel: Personal operativo.

Artículo 14. Autoridad nominadora: Como lo establece el Código Municipal y la Ley de Servicio Municipal, las instancias para efectuar nombramientos de los trabajadores municipales son las siguientes:

1. **El Concejo Municipal:** el Concejo Municipal hará el nombramiento de los funcionarios que le competen con base en las ternas que para cada cargo proponga el Alcalde Municipal al Concejo Municipal y le corresponde efectuar el nombramiento de: Secretario Municipal, Director de Administración Financiera Integrada Municipal, Auditor Interno, Asesor Jurídico, Gerente Administrativo Municipal, Juez de Asuntos Municipales, Director Municipal de Planificación, Director de Recursos Humanos, Directora de la oficina de la Mujer, así como otros funcionarios que demande la modernización de la administración municipal. Los nombrados por el Concejo Municipal para los cargos anteriormente indicados se denominarán para los efectos de este Reglamento Funcionarios o Directores Municipales, a excepción de los que no crean relación de dependencia. El Concejo Municipal, puede proponer nombres de personas para ser nombrados Directores Municipales.
2. **Alcalde Municipal:** El Alcalde Municipal, deberá suscribir el nombramiento de los funcionarios y contratos de los trabajadores municipales, de conformidad con lo establecido en el Código Municipal, las regulaciones internas aprobadas por el Concejo Municipal y las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo Del Personal Municipal.

Artículo 15. Aplicación de las políticas de administración del personal. Para la aplicación de las políticas de administración del personal que sea formulado por el Concejo Municipal, se creó la Dirección Municipal de Recursos Humanos cuya función será organizar, coordinar y supervisar la correcta aplicación de la Ley de Servicio Municipal y las normas del presente Reglamento. Esta oficina estará a cargo de un

Director (a) de Recursos Humanos quien contará con el personal de apoyo y equipo de oficina necesario para desarrollar su labor eficiente y eficaz.

Artículo 16. Autoridad superior. El Concejo Municipal, es la autoridad superior de la municipalidad y como tal, le corresponde la deliberación y decisión de gobierno municipal, así como la administración del patrimonio e intereses de su municipio. En esa calidad, en la administración del personal, le compete, de conformidad con la ley vigente y para modernizar la administración municipal, crear los puestos cuando las necesidades lo ameriten y las finanzas municipales lo permitan.

Artículo 17. Autoridad ejecutiva. El Alcalde Municipal es la máxima autoridad administrativa para la ejecución de las normas establecidas en el presente Reglamento, el cual es de observancia general para los funcionarios y trabajadores de la municipalidad, el Alcalde Municipal delegará al Director (a) de Recursos Humanos para que vele por el cumplimiento del presente Reglamento.

CAPÍTULO II REGIMEN LABORAL

Artículo 18. Relaciones laborales. Las relaciones laborales entre la municipalidad, funcionarios y trabajadores municipales se rigen por la Ley de Servicio Municipal, el Código de Trabajo y este Reglamento.

CAPÍTULO III ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Artículo 19. Atribuciones y Obligaciones del Alcalde Municipal. Además de las atribuciones que le asignan el Código Municipal y la Ley de Servicio Municipal, en la administración de personal, le corresponden las siguientes:

1. Requerir al director (a) de recursos humanos la nómina de candidatos elegibles para llenar cualquier puesto vacante dentro de la organización de la municipalidad.
2. Presentar la terna de candidatos al Concejo Municipal para que efectúe el nombramiento de los funcionarios que a éste competen.
3. Emitir los nombramientos, suscribir los contratos de personal y proceder a la cancelación de los mismos.
4. Nombrar y remover a funcionarios y empleados municipales de conformidad con la ley.

Artículo 20. Atribuciones de la Dirección Municipal de Recursos Humanos.

- a. El (la) Director (a) de Recursos Humanos, será el encargado (a) de velar por que se cumplan con los efectos de este Reglamento como encargado (a) del área de Recursos Humanos y jefe de personal del desarrollo organizacional, de planificación y ejecución del proceso de reclutamiento y selección de personal.
- b. Elaboración de los manuales administrativos, descriptores de puesto y Reglamentos de régimen laboral.
- c. Actualizar la nómina de trabajadores constantemente para que el encargado de presupuesto pueda realizar la nómina de pago de los trabajadores municipales, para los efectos de pago.
- d. Reclutar, seleccionar y proponer a los candidatos elegibles para integrar el personal de carrera y operativo de la municipalidad.
- e. Establecer y mantener un registro de todos los trabajadores municipales tanto presupuestados como los que laboran por contrato.
- f. Identificar las necesidades de formación y para la capacitación del personal en las áreas donde se desenvuelven.
- g. Llevar el proceso de contratación de los trabajadores municipales.
- h. Registrar en el portal web de la Contraloría General de Cuentas los contratos y/o nombramientos en los tiempos establecidos.
- i. Trasladar al departamento de Dirección de Administración Financiera Integrada Municipal, para los efectos de pago. copia de afiliación al IGSS de cada uno de los empleados.
- j. Velar porque se realice adecuadamente el cálculo de indemnización, liquidación y descuentos del personal municipal por la DAFIM.
- k. Supervisar las labores de los trabajadores municipales velando por el cumplimiento de las funciones y tareas específicas para las cuales fueron contratados y que estén estipuladas en el manual de funciones y otras que sean emanadas por el Alcalde Municipal, pudiendo solicitar los informes que estime necesarios a cada dirección para evaluar el desempeño de cada trabajador.
- l. Informar al Alcalde Municipal y en dado caso al Concejo Municipal sobre el funcionamiento de la estructura orgánica y funcional de la municipalidad y presentar las medidas correctivas que estime conveniente para la buena marcha de la administración municipal.

- m. Tramitar ante el Alcalde, o ante el Concejo Municipal los expedientes y/o resoluciones de nombramientos, ascensos, traslados y permutas de los trabajadores municipales.
- n. Someter a consideración para la aprobación del Alcalde Municipal o del Concejo Municipal según el caso, la documentación relativa a los movimientos de personal citados en el inciso anterior y la relacionada con la aplicación de medidas y acciones disciplinarias y de despido.
- o. Presentar al Alcalde Municipal los proyectos de normas, medidas disciplinarias, procedimientos administrativos u otros que considere pertinentes, para la correcta aplicación del presente Reglamento.
- p. Presentar al Alcalde Municipal para su aprobación, propuestas de planes de clasificación de puestos y administración de salarios.
- q. Elaborar y ejecutar el programa anual de vacaciones del personal.
- r. Mantener organizado y actualizado el organigrama de la Municipalidad.

**TÍTULO III
DEL SERVICIO MUNICIPAL
CAPÍTULO I
CLASIFICACIÓN DEL SERVICIO MUNICIPAL E INSTRUMENTOS
ADMINISTRATIVOS**

Artículo 21. Categorías. Los puestos al servicio de la municipalidad se dividen en cuatro categorías:

1. De confianza o de libre nombramiento (funcionarios o directores municipales, personal por contrato, miembros de la Policía Municipal, empleados cuyas funciones sean declaradas de confianza conforme al reglamento respectivo).
2. De carrera.
3. Profesionales y/o técnicos.
4. Operativos.

Artículo 22. Puestos de confianza. Los puestos de confianza son de libre contratación, nombramiento y remoción, por lo que no están sujetos a las disposiciones de la Ley de Servicio Municipal en lo que corresponde a nombramientos y despidos. Corresponden a esta categoría los funcionarios o Directores y Asesores que hayan sido nombrados por el Concejo Municipal o por el Alcalde Municipal.

Artículo 23. Servicio de carrera. Los puestos de carrera los constituyen aquellos trabajadores que no se encuentran comprendidos en el artículo anterior; a tales puestos les son aplicables todas las disposiciones que establecen la Ley de Servicio Municipal y este Reglamento.

Artículo 24. Profesionales. En esta categoría se encuentran los Asesores, el Secretario Municipal, el director financiero, el director de recursos humanos, el Juez de asuntos Municipales y otros profesionales que se contraten para el funcionamiento de la administración municipal.

Artículo 25. Personal Operativo: Es el personal de campo, trabajadores presupuestados o contratados por tiempo determinado que laboran dentro y fuera de las instalaciones de la municipalidad estando sujetos a labores y lugares que se les asigne.

Artículo 26. Instrumentos administrativos: Se constituyen anexos de este Reglamento, los manuales que describan las funciones, atribuciones y requisitos de cada puesto, formularios de apoyo para la administración municipal, los cuales deben ser aprobados y autorizados por el Concejo Municipal.

CAPÍTULO II PLAZAS VACANTES, CLASIFICACIÓN Y RECLASIFICACIÓN DE PUESTOS

Artículo 27. Plazas vacantes (no funcionarios). Para llenar una plaza el Director (a) de Recursos Humanos por iniciativa propia, por propuesta del jefe inmediato o por solicitud del interesado, se tomarán en cuenta, en primera instancia, a los trabajadores de la municipalidad que llenen los requisitos académicos y de experiencia requeridos para ocupar dicho puesto y obtengan resultados satisfactorios. De no haber en la municipalidad aspirantes con el perfil requerido para el puesto, se pondrá a oposición la contratación de personal nuevo, para lo cual se tomarán en cuenta las regulaciones contenidas en este Reglamento.

Artículo 28. Creación de puestos (no funcionarios). La creación de puestos es la distribución sistemática por la cual el (la) Director (a) de Recursos Humanos propone título, requisitos y salario, a los puestos de la organización municipal en diversas categorías siguiendo criterios precisos. Para el trámite de clasificación de puestos nuevos debe cumplirse con el procedimiento siguiente:

- 1) La autoridad nominadora de la Municipalidad interesada en la creación de un puesto, presentará su iniciativa al Director de Recursos Humanos, donde se nombrará al personal respectivo.
- 2) Se informará a la Dirección de Administración Financiera Integrada Municipal de los empleados a contratar para los efectos de los pagos correspondientes, quien evaluará la iniciativa con la finalidad de establecer la disponibilidad financiera.
- 3) Para la creación de nuevos puestos se tomará en cuenta lo siguiente:
 - a) Justificar la necesidad del puesto.
 - b) La ubicación del puesto dentro de la estructura orgánica.
 - c) Funciones de la Unidad Administrativa donde se ubicará el puesto.

- d) Supervisión del cumplimiento de funciones.
- e) Grado de responsabilidad en el manejo de bienes y valores.
- f) Condiciones de trabajo.
- g) Esfuerzos que requiere el desempeño del puesto.

Artículo 29. Reclasificación de puestos. Es la acción por la cual se modifica el título, salario y/o especialidad a los puestos del personal por motivo de cambio substancial y permanente de deberes, tomando en cuenta el Artículo anterior.

**TÍTULO IV
INGRESO Y CONTRATACION DE PERSONAL
CAPÍTULO I
CONDICIONES DE INGRESO**

Artículo 30. Condiciones de ingreso: Para ingresar a laborar a la municipalidad es indispensable cumplir con lo siguiente:

- 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) Ser seleccionado y nombrado por la Autoridad Nominadora de conformidad con los procedimientos pre establecidos.
- d) No encontrarse inhabilitado de conformidad con la ley, debiendo entregar la carencia de antecedentes penales y policíacos que permitan su libre contratación.

Artículo 31. Requisitos para contratar personal de nuevo ingreso.

- 1) Llenar solicitud de empleo y proporcionar toda la información y documentación que se solicite.
- 2) Satisfacer el perfil para optar al puesto que se solicita, o los que se establezcan en el Manual de funciones y Puestos de la municipalidad.

Artículo 32. Procedimiento de incorporación: Para el reclutamiento, selección e incorporación del personal a la administración municipal se han de seguir los siguientes pasos:

- a) **Determinación de la vacante:** Si corresponde a un puesto existente, verificar que se han cumplido las formalidades para declararlo vacante; y si se trata de puestos nuevos, que hayan sido creados previamente por el Concejo Municipal.

- b) **Convocatoria:** El Alcalde Municipal por medio del Director de Recursos Humanos, efectuará la convocatoria respectiva, estableciendo el perfil del puesto vacante.
- c) **Recepción de documentos:** El Director de Recursos Humanos recibirá de los interesados la documentación correspondiente.
- d) **Selección de la terna (no funcionarios):** El Director de Recursos Humanos, seleccionará entre los solicitantes calificados a los candidatos, a quienes entrevistará, en caso el resultado sea satisfactorio al perfil solicitado recomendará ante el Alcalde Municipal al que considere más idóneo para contratar en el puesto.
- e) **Selección definitiva (no funcionarios):** La selección definitiva corresponde al Alcalde Municipal, si está de acuerdo girará instrucciones para que se proceda a la elaboración del nombramiento o contrato, según sea el caso.
- f) **Formalización de la relación laboral:** Si es un puesto por tiempo indefinido se emitirá su nombramiento y/o contrato, se le dará posesión del cargo redactando el acta de toma de posesión correspondiente; si se trata de un puesto por tiempo determinado, se elaborará el contrato por el tiempo que sea contratado. En cualquiera de las dos modalidades, se hará constar en el acuerdo o contrato las atribuciones y responsabilidades del puesto y el salario a devengar, el horario que tendrá, en el caso de contrato se especificará el plazo por el cual será contratado y bajo que renglón presupuestario.
- g) **Inducción:** Al Director de Recursos Humanos y al Jefe inmediato superior, les corresponde inducir u orientar al nuevo trabajador acerca de la institución, la unidad organizativa en la que se desempeñará, de las atribuciones que le corresponden, sus responsabilidades, los resultados que se esperan del puesto que ocupará, así como todos aquellos aspectos complementarios necesarios para su integración a la organización municipal.

Artículo 33. Solicitud de admisión: Toda persona interesada en ser trabajador municipal y que reúna los requisitos exigidos para desempeñar un puesto, debe presentarse personalmente a la Dirección Municipal de Recursos Humanos y solicitar el formulario de empleo, para consignar debidamente los datos que se solicitan y adjuntar los documentos siguientes:

1. Solicitud de empleo dirigida al Alcalde Municipal.
2. Currículum vitae.
3. Fotocopia de DPI.
4. Número de Identificación Tributaria (NIT)
5. Constancia de carencia de antecedentes penales y policíacos.
6. Título, diploma profesional, técnico o certificación de cursos aprobados (se exceptúan de éste requisito, los puestos que no requieren personal calificado).

7. Cartas de recomendación personales o extendidas en empresas, instituciones o dependencias donde se hayan prestado servicios.
8. Certificación o constancia de eventos educativos extracurriculares.
9. Otros documentos requeridos.

Artículo 34. Aceptación o rechazo de solicitudes: El Director de Recursos Humanos procederá a la revisión y estudio de las ofertas de empleo conjuntamente con los documentos que se exigen, los que servirán de base para determinar las que deban ser aceptadas para su trámite. Las solicitudes serán rechazadas por cualquiera de las causas siguientes:

1. Presentación extemporánea.
2. Documentación e información incompleta e inexacta.
3. Por no reunir los requisitos mínimos para el desempeño del puesto.
4. Estar inhabilitado o incapacitado legalmente para desempeñar un cargo o empleo público.
5. Haber proporcionado información falsa en la oferta de servicios o en los documentos acreditados.

Artículo 35. Declaración de candidatos elegibles: La persona que haya cumplido con los requisitos solicitados para el puesto de que se trate, que tenga los conocimientos académicos, la experiencia laboral requerida y otros que se consideren necesarios para el desempeño del puesto, será declarado elegible y podrá ser contratado.

CAPÍTULO II PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 36. Inicio y tiempo del período de prueba:

- a) Todo trabajador municipal de nuevo ingreso debe someterse a un período de seis meses de prueba a efecto de comprobar la idoneidad y eficiencia en el desempeño de sus atribuciones y el cumplimiento de las obligaciones del puesto para el que fue nombrado, el Director de Recursos Humanos, deberá informar a la autoridad nominadora el vencimiento del período de prueba.
- b) En los casos de ascensos de puesto o renglón y traslados de puesto el periodo de prueba será de tres meses, se iniciarán a contar los tres meses de prueba al momento de tener el nombramiento del nuevo puesto o renglón asignado.

Artículo 37. Facultad de despido durante el período de prueba: Los informes parciales presentados por el Jefe inmediato del trabajador en período de prueba, constituyen la base para dar por terminada la relación laboral, sí el rendimiento esperado no es satisfactorio, sin responsabilidad alguna para la municipalidad.

CAPÍTULO III ASCENSOS, PERMUTAS Y TRASLADOS

Artículo 38. Ascenso: Se considera “ascenso” de conformidad con la Ley de Servicio Municipal, el acto por el cual el trabajador municipal pasa a ocupar un puesto o grado superior, en términos de jerarquía o responsabilidad. Las vacantes se cubrirán preferentemente con personal interno de la municipalidad.

Artículo 39. Asignación de ascenso: Para la asignación del salario en caso de ascenso definitivo deberá asignarse el salario que corresponda al puesto al cual asciende, de conformidad con el Artículo 13, del presente Reglamento.

Artículo 40. Ascenso temporal: El ascenso temporal procede en caso de ausencia temporal por no más de sesenta días del titular del puesto, y cuando las necesidades del servicio así lo requieran. Para el efecto, la persona ascendida deberá satisfacer los requisitos mínimos de escolaridad y experiencia laboral establecidos en el manual que para el efecto se elaborará. En los casos de ascenso, se requiere de la emisión de un nombramiento temporal por la autoridad correspondiente.

Artículo 41. Permutas: Se llama “permuta” al cambio voluntario entre dos trabajadores municipales que desempeñan puestos de igual categoría, especialidad e igual salario, en la misma o distinta unidad o dependencia administrativa, en igual o diferente localización geográfica. Para efectuar permutas se requiere la autorización favorable de la autoridad nominadora.

Artículo 42. Requisitos para permutar: Los trabajadores municipales que deseen permutar deberán cumplir con los requisitos siguientes:

1. Estar desempeñando un puesto de la misma clase, especialidad e igual salario.
2. Presentar solicitud escrita ante las Autoridades respectivas.
3. Tener como mínimo un año de servicio en el puesto al momento de solicitar la permuta.
4. Contar con la aprobación de su jefe inmediato superior.

Artículo 43. Traslados: Es la gestión de personal por medio de la cual un trabajador municipal pasa a ocupar un puesto de igual clase o categoría, en la misma o distinta unidad o dependencia administrativa, en igual o diferente localización geográfica. Se puede dar el traslado de puesto por decisión del Alcalde Municipal únicamente con la redacción del Acuerdo de Alcaldía.

Se puede dar traslado de Renglón, en el caso de los traslados o ascensos al renglón 011 serán nombrados mediante nombramiento del Concejo Municipal acordado mediante reunión de concejo y deberán someterse a lo estipulado en el artículo 36 literal b.

Artículo 44. Nombramientos y contratos: Los nombramientos y contratos individuales de trabajo contendrán como mínimo:

1. Nombres y apellidos completos del empleado.
2. No. De DPI.
3. No. de Nit.
4. Lugar de residencia.
5. Designación del puesto que ocupará y el salario asignado. (en el caso de los contratos por tiempo definido deberán contener el monto total del contrato).
6. Dependencia, Unidad Organizativa en la que prestará sus servicios.
7. Atribuciones y responsabilidades del puesto.
8. Fecha de inicio de labores, en caso de contrato de tiempo definido se indicará la fecha de inicio y la fecha de terminación de relaciones laborales. El nombramiento o contrato surtirá efectos a partir de la fecha de toma de posesión. Corresponde al Jefe inmediato superior, con el apoyo del Director de Recursos Humanos, proporcionar la inducción correspondiente al personal nombrado.

Artículo 45. Toma de posesión: Las personas nombradas o contratadas deben tomar posesión del cargo el día que se estipule en los nombramientos o contratos de trabajo.

Artículo 46. Remuneración: El salario se devengará desde el día de la toma de posesión del puesto, hasta la fecha en que se termine la relación laboral.

**TÍTULO V
DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES
CAPÍTULO I
DERECHOS**

Artículo 47. Derechos de los trabajadores municipales. Los trabajadores municipales son titulares de los derechos que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, Ley de Servicio Municipal, Código de Trabajo, este Reglamento y otras leyes que especifican y protegen la relación laboral. Son derechos de los trabajadores municipales los siguientes:

- a) **Vacaciones:** Los trabajadores municipales que tengan un año de servicio continuo disfrutarán sus vacaciones al completarse el mismo. Para la programación de vacaciones se tomará en cuenta las necesidades administrativas de la municipalidad. El director de recursos humanos deberá redactar el respectivo acuerdo para dejar constancia del periodo en que el empleado tomó sus respectivas vacaciones y deberá verificar que firme su ficha de control del personal para dejar evidencia de haber gozado vacaciones.
- b) **Acumulación de vacaciones:** Las vacaciones no son acumulables, deberán gozarse de conformidad con lo consignado en el artículo anterior y no son

compensables en dinero, salvo que no se hubieren disfrutado total o parcialmente al cesar la relación de trabajo por cualquier causa, en cuyo caso, sólo se reconocerá hasta un máximo de dos años.

- c) **Duración del periodo vacacional:** Los trabajadores municipales que tengan un año de servicio continuo, tienen derecho a gozar 20 días hábiles por año y los que tienen más de cinco años tienen derecho a gozar 25 días hábiles por año, de conformidad con la Ley de Servicio Municipal.
- d) A los trabajadores municipales se les pagará el sueldo correspondiente a cada mes y el complemento más la bonificación que corresponda, pudiendo pagarse el sueldo mensual mediante depósito a cuenta o mediante cheque, haciendo los descuentos respectivos de ley.
- e) Los trabajadores municipales durante la jornada de trabajo dispondrán de una hora para el almuerzo; entre las 12:00 y 13:00 horas o de 13:00 a 14:00 horas, cada jefe inmediato velará que los turnos de almuerzo garanticen la continuidad de atención al público en las diferentes unidades administrativas, dichos turnos podrán ser rotativos cada quince días.
- f) Al ascenso a un puesto de mayor jerarquía, previa comprobación de eficiencia.
- g) 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 en cuestión.
- h) A recibir un trato justo y respetuoso a su dignidad personal en el ejercicio de su cargo.
- i) La madre trabajadora tendrá derecho a un período de lactancia, consistente en un descanso de una hora diaria al inicio o final de la jornada laboral, para alimentar a su hijo. El período de lactancia se fija en seis meses a partir de la finalización del período post natal. Cuando retorna nuevamente a sus labores se empiezan a contar los seis meses.
- j) Licencias con o sin goce de sueldo: El Director de Recursos Humanos con anuencia escrita del Alcalde Municipal, podrá otorgar a los trabajadores de la municipalidad, licencias con o sin goce de salario para no asistir a sus labores por motivos debidamente justificados. La autorización de licencias que se concedan, deberá de hacerse del conocimiento de la Dirección de Administración Financiera Integrada Municipal y la dirección correspondiente para los registros y controles que correspondan.
- k) La Dirección Municipal de Recursos Humanos, podrá otorgar licencias o permisos con goce de salario en los siguientes casos:
 - 1) Por cinco días hábiles por fallecimiento del cónyuge o conviviente, hijos y padres.

- 2) Tres días hábiles por fallecimiento de hermanos.
 - 3) Cinco días hábiles por contraer matrimonio.
 - 4) Dos días por nacimiento de un hijo.
 - 5) El tiempo que sea indispensable, por citación de autoridades administrativas o judiciales para asistir a diligencias, previa presentación de la cita respectiva.
 - 6) El tiempo que sea indispensable para asistir al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
 - 7) Por cualquier otro motivo o compensación por días laborados debidamente comprobados, el trabajador municipal deberá presentar constancia de la hora de ingreso y egreso de su permanencia en tales servicios.
- l)** Todo empleado tiene derecho a tres permisos laborales durante el año, si gastase los 3 permisos podrá solicitar más, pero a cuenta de vacaciones los cuales se llevaran en el registro de las fichas y se descontaran al momento de faccionar el acuerdo de vacaciones.
- m)** A recibir indemnización por el tiempo laborado, de acuerdo a las circunstancias en que se dé la terminación de la relación laboral según sea en los siguientes casos:
1. **Despidos:** La Municipalidad se obliga a realizar el pago de todas las prestaciones laborales que la ley estipula y el pago de indemnización por el tiempo de trabajo prestado el cual deberá calcularse conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses de la relación laboral, dicha prestación no excederá del equivalente a diez meses de salario.
 2. **Por culminación de Contrato.** Cuando se termine el tiempo contractual de los contratos de trabajo y estos no fueren renovados la Municipalidad se obliga a realizar el pago de todas las prestaciones laborales que la ley estipula y el pago de indemnización por el tiempo de trabajo prestado el cual deberá calcularse conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses de la relación laboral, dicha prestación no excederá del equivalente a diez meses de salario, esto aplica únicamente para los renglones 022.
 3. **Por Renuncia Voluntaria del Trabajador:** Cuando el trabajador renuncie voluntariamente perderá sus derechos laborales y quedara a disposición de La Municipalidad el pago de su indemnización por el tiempo laborado si este fuere el caso el trabajador debe realizar la solicitud del pago al Honorable Concejo y Alcalde Municipal quienes determinaran la factibilidad del pago, en caso de ser aprobado se tomara en cuenta lo dispuesto en el pago de la indemnización por causa de despido por razones ajenas al trabajador, si fuere denegada la municipalidad se exime de toda responsabilidad y únicamente deberá pagar el aguinaldo y Bono 14 que le corresponda.

- n) Descanso pre y postnatal. Las madres trabajadoras de la municipalidad tendrán derecho al descanso pre y post-natal de acuerdo a lo prescrito por las disposiciones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

CAPÍTULO II OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 48. Obligaciones laborales municipales: En el marco de la Ley de Servicio Municipal, el Código de Trabajo, este Reglamento y otras leyes aplicables, son obligaciones de los empleados de la Municipalidad, las siguientes:

- a) Cumplir el presente Reglamento y demás disposiciones emitidas por la municipalidad.
- b) Cumplir las disposiciones emanadas en el Código de Ética y su Reglamento y la Política de prevención de la corrupción de la municipalidad.
- c) Cumplir con el horario de trabajo que le corresponda. En caso de demora o inasistencia a sus labores, deberán informar y justificar por escrito al Director de Recursos Humanos dentro de los dos días siguientes, el motivo de la inasistencia o del ingreso a sus labores después de la hora convenida, en el caso de no presentar justificación se tomará como día no laborado y se le hará el descuento respectivo en su salario, según corresponda, o verificar si se trata de una causal de abandono de labores.
- d) Colaborar en las actividades administrativas y sociales que desarrolle la municipalidad en beneficio de la población.
- e) Mantener el respeto ante sus compañeros y jefes inmediatos; todo trabajador municipal está obligado a respetar la jerarquía de sus jefes inmediatos superiores, y ningún empleado ni director podrá dar órdenes directas a ningún empleado de otra dirección diferente, exceptuándose al Director de Recursos Humanos quien funge como jefe de todo el personal.
- f) Todo trabajador municipal está obligado a acatar órdenes o instrucciones que le sean impartidas por sus superiores. La inobservancia de las ordenes que se le indiquen de parte del director respectivo será motivo de sanción.
- g) Las situaciones o asuntos que se consideren confidenciales deberán tomarse con discreción, tanto el trabajador municipal como los Jefes de departamento deberán guardar discreción relacionada a su labor.
- h) Cada trabajador municipal deberá mantener en orden sus archivos y al día los expedientes a su cargo, así también es responsable de la pérdida o deterioro de los mismos.

- i) Cuando un empleado incumpla con lo estipulado en el presente Reglamento Los jefes de dependencia deberán dar aviso por escrito describiendo la causa, al Director de Recursos Humanos quien tendrá que comunicar lo sucedido de manera urgente al Alcalde municipal para aplicar las medidas disciplinarias que amerite el incumplimiento y a su vez dar aviso al ministerio de trabajo de la falta cometida.
- j) Es responsabilidad de cada Director, encargado o Jefe de dependencia pasar informe por escrito a la dirección de recursos humanos el buen o mal rendimiento laboral del empleado para poder llevar su control laboral y evaluar la permanencia dentro de la institución.
- k) Es responsabilidad de cada director de dependencia velar por el orden y disciplina tanto de la oficina a su cargo como del personal a su disposición, será sancionado el director que no cumpla con lo estipulado en el presente artículo.
- l) Los trabajadores municipales quedan sujetos a acatar las leyes vigentes de la República en lo que respecta a la relación laboral y el presente Reglamento, el incumplimiento de cualquiera de estas disposiciones faculta a la municipalidad a dar por terminada la relación laboral.
- m) Cuando algún trabajador municipal solicite permiso para ausentarse de sus labores deberá hacerlo con tres días de anticipación y por escrito dirigido al Director de Recursos Humanos, quien podrá conceder o denegar el permiso solicitado, lo cual hará de inmediato conocimiento al Alcalde Municipal quien tomará la decisión final si el permiso fuere concedido o no.
- n) Cuando el trabajador municipal deje de asistir a sus labores sin el correspondiente permiso o sin causa debidamente justificada, durante dos días laborales en un mismo mes calendario, es causa de remoción justificada, el reporte de los días no laborados debe hacerlo el Jefe inmediato al Director de Recursos Humanos, quien está facultado para dar por terminada la relación laboral haciendo la consulta respectiva al Alcalde Municipal quien tomará la decisión final. Se exceptúa los casos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobado.
- o) Cuando el permiso se solicite por motivos de enfermedad, se deberá dar aviso al director de la dependencia a la que pertenezca el empleado por la vía que considere necesaria, debiendo presentar constancia del médico tratante y este conducirá el expediente a la Dirección de Recursos Humanos.
- p) El trabajador municipal que tenga bajo su cargo equipo de oficina, mobiliario, vehículo o cualquier otro instrumento que le sirva para realizar su trabajo, es responsable de los mismos, deberá responder por la pérdida o deterioro de conformidad con la ley de la materia, en casos especiales debe comunicarle a su Jefe inmediato el daño sufrido a su equipo justificando los motivos, debiendo el jefe inmediato notificar al encargado de activos fijos para que realice las

acciones correspondientes, lo cual también aplica el retiro o traslado de activos fijos.

- q) Cuando el Director, Jefe o encargado de la dependencia lo crea conveniente, podrá solicitar a los trabajadores a su cargo informe sobre las actividades que realicen, informe que deberá presentarse en la fecha que indique el director.
- r) Los Jefes de los departamentos de Servicios Públicos, OMAS, IUSI, Oficina de Control de Recaudación de Tasas y arbitrios y Catastro, deberán rendir un informe detallado de los ingresos financieros de sus departamentos cada tres meses al señor Alcalde, quien deberá hacerlo del conocimiento del Concejo Municipal en el menor tiempo posible.
- s) Todo trabajador municipal está obligado a atender al público con respeto, responsabilidad y amabilidad con el propósito de brindar eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios municipales, es obligación del director de departamento velar porque se cumpla el presente artículo dando el ejemplo.
- t) El trabajador municipal que ejerza funciones de Guardianía para edificios municipales y/o públicos, tiene terminantemente prohibido abandonar su puesto en el horario establecido, su turno tendrá 24 horas de servicio por 24 horas de descanso, si por algún motivo de emergencia, tiene que abandonar el puesto, debe comunicarlo inmediatamente a su jefe inmediato superior.
- u) Los trabajadores municipales deberán cumplir con el procedimiento que se establezca para el control de entradas y salidas de la Municipalidad. La omisión de esta obligación se considerará como inasistencia y será amonestado si incurre en reiteradas ocasiones se tomara como insubordinación y se calificara como falta grave al igual que si el procedimiento de registro de entradas y salidas es realizado por otra persona se calificará como falta grave.

Artículo 49. Puntualidad y permanencia laboral: Los trabajadores municipales deben iniciar sus labores a las ocho horas por lo tanto deben estar 5 minutos antes de la hora indicada para poder brindarle atención al público a las 8 en punto A.M., deben hacerlo puntualmente, todo trabajador que ingrese después de las ocho horas durante cinco veces reiteradas en un mismo mes calendario, se le reportará como día no laborado y será sancionado de conformidad con las medidas disciplinarias dispuestas en la Ley de Servicio Municipal y lo que regule el presente Reglamento; se exceptúan los casos debidamente justificados. Quedan exentos de este artículo los funcionarios que ejercen puestos de confianza secretario municipal, director de DAFIM y director de recursos humanos.

Los trabajadores municipales que ingresen a laborar antes de las ocho horas, deberán hacerlo puntualmente a la hora que se les indique. Los trabajadores municipales que por razón de su función ejerzan sus labores en jornada mixta, deben ingresar y retirarse de sus labores en el horario de trabajo convenido con la municipalidad.

CAPÍTULO III PROHIBICIONES

Artículo 50. Prohibiciones: Además de las que establece la Ley de Servicio Municipal y otras leyes aplicables, se prohíbe a los trabajadores municipales:

- a) Suspender o abandonar sus labores sin causa justificada o sin la debida autorización.
- b) Asistir a sus labores en estado de embriaguez o bajo efecto de estupefacientes.
- c) Portar armas de cualquier clase dentro de las instalaciones de la municipalidad, excepto el personal de seguridad debidamente autorizado.
- d) Utilizar recursos, equipo y herramientas de la municipalidad para uso distinto al que están destinados o que no sean para el servicio de la institución.
- e) Realizar cualquier actividad que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como de los bienes de la municipalidad.
- f) Ejecutar hechos y actuaciones que violen las normas de trabajo dentro de la municipalidad.
- g) Se prohíbe la acción de actos reñidos con la ley, la moral y las buenas costumbres, que afecten el prestigio de la administración municipal.
- h) Realizar actividades ajenas a la institución durante la jornada de trabajo.
- i) Dirigir la injuria o calumnia hacia sus compañeros para perjudicar su relación laboral con la municipalidad.
- j) Practicar juegos de azar, utilizar el equipo de trabajo para distracciones, uso de redes sociales y el uso de cualquier otro equipo en las oficinas municipales durante el horario de trabajo.
- k) No se permite la permanencia de personal en ninguna oficina que no sea la asignada para realizar su trabajo, únicamente se permitirá en el caso de realizar alguna gestión de trabajo.
- l) No se permiten equipos de reproducción de música para no causar interferencia en las labores administrativas y de atención al público.
- m) No se permite estar dentro de las oficinas que atienden al público maquillándose en horarios laborales.

- n) No se permite el uso del servicio telefónico de planta para asuntos personales, ni el uso de celulares dentro de las instalaciones de la Municipalidad, únicamente los autorizados para cuestiones laborales o estrictamente de emergencia.
- o) Se prohíbe dentro de las horas de trabajo sustentar conversaciones privadas no acordes a la relación laboral en las oficinas y pasillos de la municipalidad que afecten la adecuada atención al público o el desempeño de sus labores.
- p) Ningún trabajador municipal, puede dar maltrato de palabra ni hecho a los demás trabajadores municipales, el incumplimiento de esta norma disciplinaria es motivo de despido.
- q) Los Directores deben guardar el respeto ante sus subalternos y compañeros de trabajo.
- r) Ningún director ni jefe inmediato superior, tiene facultad para imponer sanciones a los trabajadores municipales ya que éstas deben ser impuestas por el Director de Recursos Humanos, por lo que cualquier falta de los trabajadores municipales en su área de trabajo, debe ser notificada la falta al Director de Recursos Humanos para que se proceda a imponer la sanción correspondiente.
- s) Se prohíbe que presten sus servicios de trabajo a la Municipalidad los cónyuges, convivientes de hecho y parientes dentro de los grados de parentesco que establece la ley de los miembros del Concejo Municipal así como las relaciones sentimentales que afecten su relación laboral.
- t) Debe presentarse debidamente uniformado a sus labores para que las personas puedan identificar rápidamente a un servidor público.
- u) El uso del uniforme debe de ser respetado y utilizado solamente en horario laboral, actividades sociales de la municipalidad o cuando lo demanden las autoridades superiores, caso contrario el uso indebido del uniforme, será motivo de despido.
- v) La inobservancia de los incisos anteriores del presente Reglamento, es causa de proceso de despido.

CAPÍTULO IV BONIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 51. Fijación: Se fijan trescientos setenta y cinco quetzales (Q.375.00) mensuales, en concepto de bonificación profesional para los funcionarios y servidores públicos que laboran para la municipalidad que posean y cuando obtengan un título universitario a nivel de licenciatura o postgrado y con la calidad de colegiados activos.

Artículo 52. Otorgamiento: Para el otorgamiento de la Bonificación Profesional deberán observarse las siguientes normas:

- a) El funcionario o servidor público deberá actualizar su curriculum entregando copia de ambos lados del título y fotocopia de su colegiado activo.
- b) El área de Recursos Humanos deberá informar al área financiera para que la bonificación sea efectiva.
- c) La bonificación se suspenderá si el profesional no esta al día con su colegiado activo, la podrá volver a gozar cuando recupere su condición de colegiado activo si lo hiciera en días intermedios de un mes calendario, tendrá derecho a la bonificación profesional a partir del primer día del mes siguiente.
- d) La Bonificación Profesional no se tomará en cuenta para cómputo de viáticos, pago de tiempo extraordinario laborado, cálculo de indemnización, aguinaldo, licencias o permisos de cualquier naturaleza y otras prestaciones laborales de cualquier índole.

TÍTULO VI
JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSOS
CAPÍTULO UNICO
JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSOS

Artículo 53. Jornada de trabajo: Se llama jornada de trabajo al tiempo que el trabajador debe permanecer al servicio de la municipalidad y con disposición para ejecutar las labores que le corresponden en función del puesto que le han sido asignadas.

Según las necesidades de la municipalidad, la jornada ordinaria de trabajo puede ser diurna, nocturna o mixta, o turnos de 24 x 24 de la siguiente forma:

- 1) Jornada ordinaria de trabajo diurna: Estará comprendida entre las 6:00 y las 18:00 horas de un día.
- 2) Jornada ordinaria de trabajo nocturno: Estará comprendida entre las 18:00 horas del día y las 6:00 horas del día siguiente.
- 3) Jornada ordinaria de trabajo mixta: Comprende parte del horario de las jornadas de trabajo diurna y nocturna.
- 4) Los trabajadores que realizan labores fuera de las instalaciones de la municipalidad se les asignaran el horario en que deben de trabajar.

Artículo 54. Días de asueto: A todos los trabajadores, se les concederá con goce de salario los siguientes días de asueto: uno de enero; Miércoles Santo; Jueves Santo; Viernes Santo; uno de mayo; diez de mayo para las madres trabajadoras, treinta de junio; veinticinco de julio día del empleado municipal; quince de septiembre; veinte

de octubre; uno de noviembre, veinticinco de enero día de la festividad patronal; veinticuatro, veinticinco, treinta y uno de diciembre y el día de los profesionales universitarios según corresponda a cada profesión, en todo caso deben de observarse los plazos que para el goce del día de asueto establece el Decreto número 42-2010 del Congreso de la República de Guatemala.

TÍTULO VII REGIMEN DE SALARIOS Y PRESTACIONES LABORALES CAPÍTULO ÚNICO

Artículo 55. Plan de salarios: El Alcalde Municipal, determinará los salarios para los puestos de confianza o de libre nombramiento y remoción, los cuales serán aprobados de acuerdo lo que establece la ley correspondiente. Así mismo determinará los salarios del personal de carrera y operativos de acuerdo a la elaboración de presupuesto o disponibilidad financiera y presupuestaria. Además, velará porque la municipalidad cuente con un plan de salarios acorde a las necesidades y posibilidades de la municipalidad.

Artículo 56. Promoción salarial: El Alcalde municipal de acuerdo a las posibilidades financieras de la municipalidad, determinará la promoción salarial de los trabajadores, y gestionará el apoyo o asesoría necesaria para la determinación de dicha promoción si lo estima necesario.

Artículo 57. Forma de pago: El sueldo será cancelado directamente a los trabajadores o la persona que ellos autoricen por escrito ante la Dirección Administrativa Integrada Municipal DAFIM de la municipalidad con cheque o acreditamiento personal a la cuenta bancaria respectiva del banco que maneje la municipalidad, dentro de las horas hábiles de la jornada de trabajo.

Artículo 58. Aguinaldo: El aguinaldo se otorgará anualmente a los trabajadores municipales, cincuenta por ciento será pagado los primeros quince días del mes de diciembre y el otro cincuenta por ciento en enero del año siguiente.

Artículo 59. Continuidad de la relación laboral para derecho de aguinaldo: Las licencias con o sin goce de sueldo, descanso pre y post-natal, suspensiones por la aplicación del régimen disciplinario, así como las que se deriven del régimen de seguridad social y vacaciones, no afectarán el derecho del trabajador, para gozar de aguinaldo completo o proporcional según el caso.

Artículo 60. Bonificación anual (Decreto Legislativo 42-92): A todo laborante municipal, se le pagará el bono 14 anual del Decreto Legislativo 42-92, equivalente a un mes de salario, se otorgará en la primera quincena del mes de julio de cada año a toda persona que preste sus servicios laborales a la municipalidad.

Artículo 61. Bonificaciones mensuales: Todo empleado con cargo a los renglones 011, 021, 022 y 031, tiene derecho a gozar de la bonificación incentivo de Ley, de

conformidad con el Decreto del Congreso de la República número 37-2001 y el Acuerdo Gubernativo número 765-2003.

TÍTULO VIII EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO CAPÍTULO ÚNICO

Artículo 62. Evaluación del desempeño y rendimiento laboral: Se establecerá un Programa de Evaluación del Desempeño y Rendimiento Laboral, que servirá de base para ascensos, capacitación, adiestramiento, incremento salarial, traslados y permutas.

Artículo 63. Instrumentos de evaluación: El Manual de Evaluación del Desempeño y los instructivos de su aplicación, deberán ser diseñados por el Director de Recursos Humanos, de acuerdo a las características específicas de los trabajadores de la municipalidad.

TÍTULO IX REGIMEN DE SANCIONES Y DE REMOCIÓN CAPÍTULO I SANCIONES

Artículo 64. Sanciones: La infracción del presente Reglamento por faltas cometidas por los trabajadores de la municipalidad en el desempeño de sus atribuciones, dará lugar a la aplicación de las sanciones siguientes:

- 1) Amonestación verbal, cuando el trabajador infrinja levemente sus obligaciones laborales. Será aplicada por el Director de Recursos Humanos, quedando constancia en acta que se suscriba.
- 2) Amonestación escrita, cuando el trabajador sea objeto de dos amonestaciones verbales durante un mismo mes calendario, o cometa faltas de alguna gravedad que, a juicio de las Autoridades Nominadoras de la institución, ameriten dejar constancia para la evaluación u otros fines laborales.
- 3) Suspensión de sus labores sin goce de salario hasta por un máximo de ocho días, cuando el trabajador hubiere sido amonestado por escrito durante el mismo mes calendario o incurra en falta grave, pero que no constituya motivo de despido.

Previo a imponer la sanción escrita o la suspensión de labores sin goce de salario, se dará audiencia al trabajador para que dentro de tres días hábiles posteriores a la notificación por escrito y ante su jefe inmediato, manifieste motivos de descargo que estime convenientes.

El número de días de suspensión sin goce de salario se determinará de acuerdo a la calificación de gravedad de la falta, sin dejar de considerar los siguientes factores: Tiempo de servicio, comportamiento y grado de responsabilidad.

CAPÍTULO II REMOCIÓN

Artículo 65. Remoción justificada: Los trabajadores municipales, solo pueden ser removidos de sus puestos sí incurren en causales de despido estipuladas en la Ley de Servicio Municipal, Código de Trabajo y por las causales establecidas en este Reglamento.

Artículo 66. Procedimiento: Previamente a la remoción o despido del trabajador municipal, debe cumplirse con el procedimiento siguiente:

1. Notificar por escrito al trabajador sobre la causal de despido que se le imputa.
2. Notificado el trabajador, tendrá derecho a ser escuchado y a presentar por escrito dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de notificación, las pruebas de descargo que considere pertinentes.
3. Recibidas las pruebas o justificación por el trabajador municipal, el Alcalde Municipal resolverá sobre la procedencia o improcedencia de la remoción o despido del laborante.
4. En caso de los funcionarios esta atribución corresponde al Concejo Municipal.

Artículo 67. Pérdida de derechos. Cuando la remoción se fundamente por la comisión de un delito, la municipalidad no asume ninguna responsabilidad por la remoción por ese motivo.

TÍTULO X PETICIONES Y RECLAMOS CAPÍTULO ÚNICO PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 68. Formulación de peticiones y reclamos relacionados con las condiciones de trabajo: Las peticiones que no se hagan verbalmente de parte de los trabajadores municipales, deberán hacerse por escrito a los Jefes inmediatos superiores o al Director de Recursos Humanos y deberán ser resueltos en un plazo no mayor de cinco días hábiles, indicando si procede o no, a su solicitud.

TÍTULO XI
MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO
CAPÍTULO UNICO

Artículo 69. Reglas de seguridad e higiene: Los trabajadores municipales deberán atender todas las instrucciones verbales y escritas que se les formule con relación a la higiene en el trabajo y en el lugar de trabajo. Debiendo tomar en cuenta especialmente las siguientes:

- a) Cumplir con las medidas de prevención de accidentes que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), ha establecido para tal efecto, así como todas aquellas que ha establecido o recomendado la municipalidad.
- b) Notificar con la mayor brevedad posible al Director de Recursos Humanos, la ocurrencia de accidentes, lesiones o adquisición de enfermedades que pudieran provocar daños a los trabajadores, quien los remitirá para ser atendidos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).
- c) Hacer del conocimiento de la Oficina de Servicios Públicos, cualquier deficiencia en las instalaciones eléctricas, maquinaria, equipo y otras que pongan en peligro la vida, salud y seguridad de los trabajadores que se encuentren en la municipalidad, con el fin de que se corrija la deficiencia.
- d) Abstenerse de fumar dentro las instalaciones y dependencias de la municipalidad.
- e) En caso de que ocurran accidentes, avisar inmediatamente al jefe inmediato superior y al área de recursos humanos quienes velaran por la pronta atención del accidentado.
- f) En caso de desconocer el manejo de cualquier aparato o máquina que sea necesario utilizar, solicitar al Director de Recursos Humanos o responsable inmediato, que gire las instrucciones necesarias a fin de que se brinde la capacitación necesaria para su correcta utilización.
- g) La municipalidad creará un botiquín médico que deberá contener medicinas y utensilios de primeros auxilios para el caso de cualquier accidente.
- h) La municipalidad proveerá del equipo de seguridad necesario al personal de campo relacionado con el tren de aseo, servicio de agua potable, alcantarillado y otros que representen riesgos a la salud e integridad física.

TÍTULO XII
DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS
CAPÍTULO ÚNICO
DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Artículo 70. Casos no previstos: El Concejo Municipal, como Autoridad Nominadora, resolverá los casos no previstos en el presente Reglamento.

Artículo 71. Aprobación. El presente Reglamento será aprobado por Acuerdo del Concejo Municipal mediante Acta de Reunión de Concejo.

Artículo 72. Modificaciones: Las modificaciones al presente Reglamento solo podrá hacerlas el Concejo Municipal por iniciativa propia, o a propuesta del Alcalde Municipal.

Artículo 73. Vigencia: El presente Reglamento empezará a regir 8 días después de su publicación en el Diario de Centroamérica. debiéndose para el efecto hacerlo del conocimiento de todo el personal municipal. Dado en el salón de sesiones de la Municipalidad de San Pablo, departamento de San Marcos.



MUNICIPALIDAD DE SAN PABLO

DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS
Guatemala, C.A.

Telefax: 7755-6070



EL INFRASCRITO SECRETARIO MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DEL MUNICIPIO DE SAN PABLO, DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS.

CERTIFICA:

TENER A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS DE SESIONES EXTRAORDINARIAS DEL CONCEJO MUNICIPAL, NUMERO L-12-118-2021, AUTORIZADO POR LA CONTRALORIA GENERAL DE CUENTAS CON FECHA 05-04-2021, Y EN LA QUE A FOLIOS NUMEROS 117 AL 168 SE ENCUENTRA ASENTADA EL ACTA NUMERO 003-2023 DE FECHA 11/11/2023, EN LA CUAL SE ENCUENTRA EL PUNTO CUARTO QUE COPIADO LITERALMENTE DICE:

CUARTO: EL HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL DEL MUNICIPIO DE SAN PABLO, DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS.

CONSIDERANDO:

En ejercicio de la autonomía que la Constitución Política de la República garantiza al municipio, éste elige a sus autoridades y ejerce por medio de ellas, el gobierno y la administración de sus intereses, obtiene y dispone de sus recursos patrimoniales, atiende los servicios públicos locales, el ordenamiento territorial de su jurisdicción, su fortalecimiento económico y la emisión de sus ordenanzas y reglamentos.

CONSIDERANDO:

El Concejo Municipal es el órgano colegiado superior de deliberación y de decisión de los asuntos municipales cuyos miembros son solidaria y mancomunadamente responsables por la toma de decisiones y tiene su sede en la cabecera de la circunscripción municipal.

CONSIDERANDO:

Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

CONSIDERANDO:

El Concejo Municipal emitirá su propio reglamento interno de organización y funcionamiento, los reglamentos y ordenanzas para la organización y funcionamiento de sus oficinas, así como el reglamento de personal, reglamento de viáticos y demás disposiciones que garanticen la buena marcha de la administración municipal.

POR TANTO: En base a lo considerado y con fundamento en los artículos 253, 254 y 262 de la Constitución Política de la República de Guatemala, artículos 3, 9, 34, 35 inciso a. i) del Código Municipal, decreto 12-2002 del Congreso de la República de Guatemala, por unanimidad de voluntades, **ACUERDAN:** EMITIR REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL PERSONAL MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN PABLO, DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS.



MUNICIPALIDAD DE SAN PABLO

DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS
Guatemala, C.A.

Telefax: 7755-6070

- g) La municipalidad creará un botiquín médico que deberá contener medicinas y utensilios de primeros auxilios para el caso de cualquier accidente.
- h) La municipalidad proveerá del equipo de seguridad necesario al personal de campo relacionado con el tren de aseo, servicio de agua potable, alcantarillado y otros que representen riesgos a la salud e integridad física.

TÍTULO XII

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

CAPÍTULO ÚNICO

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Artículo 70. Casos no previstos: El Concejo Municipal, como Autoridad Nominadora, resolverá los casos no previstos en el presente Reglamento.

Artículo 71. Aprobación. El presente Reglamento será aprobado por Acuerdo del Concejo Municipal mediante Acta de Reunión de Concejo.

Artículo 72. Modificaciones: Las modificaciones al presente Reglamento solo podrá hacerlas el Concejo Municipal por iniciativa propia, o a propuesta del Alcalde Municipal.

Artículo 73. Vigencia: El presente Reglamento entrará en vigencia luego de ser aprobado por el Honorable Concejo Municipal y puesto a la vista de los empleados municipales. Dado en el salón de sesiones de la Municipalidad de San Pablo, departamento de San Marcos.

FINALIZADA LA PRESENTE EN EL MISMO LUGAR Y FECHA TRES HORAS QUINCE MINUTOS DESPUES DE SU INICIO. FIRMANDO LOS QUE EN ELLA INTERVINIERON. DAMOS FE. (fs) Ilegibles firmas del Señor Alcalde Municipal, Concejo Municipal y Secretario Municipal y sellos de Alcaldía y secretaría respectivamente.

Y PARA LOS EFECTOS LEGALES CONSIGUIENTES, SE EXTIENDE LA PRESENTE CERTIFICACION EN VEINTISIETE HOJAS DE PAPEL BOND TAMAÑO OFICIO MEMBRETADA, DEBIDAMENTE CONFRONTADO CON SU ORIGINAL, EN SAN PABLO, SAN MARCOS, CON FECHA TRES DE ENERO DEL AÑO DOS MIL VEINTICUATRO.

Lic. Rodolfo Claudino Barrios y Barrios
Secretario Municipal



Vo.Bo. _____

Gilder Exequiel Méndez Ramos
Concejal Primero Municipal

