



MUNICIPALIDAD DE FLORES, PETÉN



LA INFRASCRITA SECRETARIA MUNICIPAL DEL MUNICIPIO DE FLORES, CABECERA DEL DEPARTAMENTO DE PETEN.

CERTIFICA:

Haber tenido a la vista el Libro de Actas de Sesiones del Concejo Municipal tomo Numero **51** autorizado por la Contraloría General de Cuentas, en el que se encuentra el Punto **TERCERO** del Acta Numero **031-2021** de Sesión Pública Ordinaria de fecha **dieciséis** de **abril** del año **dos mil veintiuno**, que copiado dice.

“TERCERO: EL HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL DEL MUNICIPIO DE FLORES, DEPARTAMENTO DE PETÉN.

CONSIDERANDO

Que uno de los enfoques de trabajo que impulsa y solicita la Asociación Nacional de Municipalidades de la República de Guatemala –ANAM-, para fortalecer la autonomía municipal, es elevar las capacidades que tienen los gobiernos locales para administrarse a sí mismos y en este sentido es innegable la importancia que ejerce la calidad del capital humano con que cuente cada municipalidad para asumir la responsabilidad que se les demanda en el proceso de modernización y descentralización del Estado el cual conlleva a las instituciones municipales a ser más eficientes y eficaces en la gestión pública, administrativa y financiera.

CONSIDERANDO

Que es obligación legal de las autoridades municipales emitir normas y procedimientos internos que contribuyan a dar mayor consistencia, agilidad y efectividad a la gestión municipal. Para que la Municipalidad pueda atender sus competencias de manera sostenible,

Es importante que disponga de los instrumentos necesarios para hacer un manejo adecuado de sus recursos humanos, de los cuales dispone, en el marco de una administración municipal profesional y eficaz, al servicio de la población.

CONSIDERANDO

Que el artículo 34 del Código Municipal, Decreto No. 12-2002, ordena que el Concejo Municipal emita su propio Reglamento Interno de Organización y Funcionamiento, los Reglamentos y Ordenanzas para la organización y funcionamiento de sus oficinas, así como el Reglamento del Personal y demás disposiciones que garanticen la marcha correcta de la administración municipal.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que se les faculta, según les confieren los artículos: 253 y 254 de la Constitución Política de la República de Guatemala; y 3, 33, 34, 35 literales i), j), k) del Código Municipal, Decreto No. 12-2002. El Honorable Concejo Municipal de Flores, Petén,

ACUERDA:

APROBAR EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE FLORES, DEL DEPARTAMENTO DE PETÉN.

TITULO I

CAPITULO UNICO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. Propósito.

El presente Reglamento establece las normas de regulación mínimas requeridas, para mejorar las relaciones laborales y la prestación de servicios en la Municipalidad de Flores, Petén.

ARTICULO 2. Base Legal.

Los lineamientos que figuran en este Reglamento se fundamentan en las disposiciones legales contenidas en el Código Municipal, Decreto Número 12-2002 y la Ley de Servicio Municipal, Decreto 1-87.

TITULO II

ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

CAPITULO I

AUTORIDADES Y ORGANOS EJECUTORES

ARTICULO 3. Autoridades Superiores.

#FloresParaTodos



Municipalidad de Flores

EDIFICIO MUNICIPAL, AV BARRIOS, CIUDAD FLORES, PETÉN
7867-5286 y 7867-5069 / muniflores@gmail.com



MUNICIPALIDAD DE FLORES, PETÉN



La autoridad superior de la Municipalidad, es el Concejo Municipal y por lo tanto, le corresponden todas las iniciativas de ley, toma de decisiones y por ende la ejecución de las disposiciones de los asuntos municipales, considerándose para los efectos de administración de personal, los artículos 17, 18 y 19 de la Ley de Servicio Municipal, así como los artículos 53 y 92 del Código Municipal, Decreto 12-2002.

ARTICULO 4. Autoridad Ejecutiva.

Está representada por el Alcalde, quien ejerce la máxima autoridad administrativa para la aplicación de las normas del Reglamento.

ARTICULO 5. Órganos Ejecutores.

Para dar cumplimiento al Reglamento Interno, la Municipalidad hará valer los siguientes órganos ejecutores:

El Alcalde Municipal, como máxima autoridad administrativa y la Gerencia Municipal, Dirección de Recursos Humanos y Secretario Municipal, como asistentes ejecutivos, tanto del Concejo Municipal como de la Alcaldía.

CAPITULO II

ADMINISTRACION DE PERSONAL

ARTICULO 6. Deberes y Atribuciones del Alcalde.

Dentro del manejo del personal de la Municipalidad, el Alcalde deberá solicitar a la Oficina de Personal o de Recursos Humanos la lista de candidatos elegibles para poder cubrir cualquier plaza vacante dentro de la categoría de carrera.

Solicitar a la Dirección de Recursos Humanos la lista de candidatos elegibles para cubrir vacantes dentro de la categoría de confianza o libres de nombramiento y remoción.

Presentar al Concejo Municipal una terna de posibles candidatos para cubrir puestos vacantes, tanto en la categoría de carrera como de confianza.

ARTICULO 7. Deberes y Atribuciones del Secretario.

Dentro de los deberes y atribuciones más relevantes, se encuentran:

- Participar en las sesiones del Concejo Municipal, con voz informativa, pero sin voto, dando a conocer lo relativo a los expedientes, diligencias y demás asuntos, en el orden y forma que indique el Alcalde.
- Redactar las actas de las sesiones del Concejo Municipal y firmarlas al ser aprobadas de conformidad con el Código Municipal.
- Redactar la memoria anual de labores y presentarla al Concejo Municipal.
- Archivar las certificaciones de las actas de cada sesión del Concejo Municipal.
- Cumplir con otras funciones que le sean asignadas por el Concejo Municipal o por el Alcalde.

ARTICULO 8. Gerente Municipal.

- Administrar y ejecutar las directrices emitidas por la Alcaldesa y Concejo Municipal.
- Revisar y analizar los Manuales y Reglamentos y disposiciones legales que se estime conveniente para la óptima aplicación del Reglamento de Relaciones Laborales.
- Verificar el cumplimiento de los procedimientos, para la prestación de los servicios municipales

ARTICULO 9. Disciplina.

Los Directores y encargados de cada una de las direcciones y unidades ejecutoras deberán ejercer su autoridad a través de la coordinación, dirección y supervisión del personal bajo su cargo, estando bajo la responsabilidad del Alcalde Municipal el cumplimiento de las medidas disciplinarias, las cuales serán transmitidas por los responsables de cada área.

TITULO III

CLASIFICACION

CAPITULO I

CLASIFICACION DEL SERVICIO MUNICIPAL

ARTICULO 9. bis Categorías.

En cumplimiento a lo establecido en el Artículo 18 de la Ley de Servicio Municipal, los puestos de trabajo dentro de la Municipalidad se dividen en:

- De confianza o de libre nombramiento y remoción.

Comprenden los puestos de:

- ♦ Alcaldes Auxiliares (por la asamblea general comunitaria)
- ♦ Gerencia Municipal

#FloresParaTodos



Municipalidad de Flores

EDIFICIO MUNICIPAL, AV BARRIOS, CIUDAD FLORES, PETÉN
7867-5286 y 7867-5069 / muniflores@gmail.com



MUNICIPALIDAD DE FLORES, PETÉN



- ♦ Juez Municipal
- ♦ Juez de Tránsito
- ♦ Director de la Policía Municipal.
- ♦ Director de la Policía Municipal de Tránsito
- ♦ Director de la Oficina Asesora de Recursos Humanos
- ♦ Directores
- ♦ Encargados y/o Jefes de Unidades
- ♦ Personal que apoyan ad honorem
- ♦ Empleados cuyas funciones sean declaradas de confianza conforme al Reglamento.
- ♦ Personal por contrato como asesores, consultores.

Tomando en cuenta que los mismos deben ser creados de conformidad con los lineamientos establecidos en el artículo 92 del Código Municipal, Decreto 12-2002.

b) De carrera

Son aquellos puestos que no se observan como puestos de confianza, mencionados en el inciso a) ni en el artículo 19 de la Ley de Servicio Municipal, quedando sujetos al fiel cumplimiento de las normas establecidas en el presente Reglamento.

CAPITULO II

CLASIFICACION DE PUESTOS

ARTICULO 10. Sistema de Clasificación.

La Municipalidad deberá aplicar el sistema de clasificación de puestos de conformidad con los instrumentos técnicos y legales establecidos para dicho efecto, teniendo la capacidad de adoptar las medidas siguientes:

Crear y presentar los instrumentos técnicos y legales de Clasificación de Puestos como complementarios al Reglamento, para su aprobación o aplicar el Manual de Clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala.

El Alcalde asumirá la decisión de la forma de reclasificar los puestos municipales.

TITULO IV

INTEGRACION DE PERSONAL

CAPITULO I

INGRESO A LA CATEGORIA DE CARRERA

ARTICULO 11. Condiciones para el Ingreso.

Adicional a los lineamientos establecidos en el Artículo 26 de la Ley de Servicio Municipal, las personas que deseen ingresar a la Municipalidad y dentro de la categoría de Carrera, deberá llenar los siguientes requisitos:

Llenar el formulario de solicitud de empleo, con todos sus datos y demás información requerida, que para dicho efecto se aplica.

Presentar: Curriculum Vitae u hoja de vida con datos reales y actualizado, fotocopia legible de ambos lados de Documento único de identificación –DPI-, fotocopias de títulos ó constancias de estudio, referencias laborales, referencias personales, certificación de carencia de antecedentes penales, certificación de carencia de antecedentes policíacos, RTU, Fotocopia de boleto de ornato, fotocopia de solvencia municipal, tres cartas de recomendación y demás papelería que se estime conveniente acorde al puesto a desempeñar.

Cumplir con los requisitos mínimos indispensables para optar al puesto solicitado, de conformidad con las especificaciones contenidas en el Manual de Descripción de Puestos.

Aceptada la persona, deberá llenar la hoja de ingreso o de datos de persona, diseñada para dicho efecto, con el propósito de abrir expediente del trabajador.

ARTICULO 12. Confidencialidad.

La información presentada por los aspirantes será manejada confidencialmente y para uso exclusivo de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad.

CAPITULO II

EXAMENES

ARTICULO 13. Competencia.

El Director de Recursos Humanos conjuntamente con el Director ó Encargado de la Unidad; donde se requiera la plaza vacante; le compete elaborar el proceso y ejecución de inducción y pruebas de ingreso.

#FloresParaTodos



MUNICIPALIDAD DE FLORES, PETÉN



A la Oficina de Recursos Humanos le corresponde realizar el proceso de ascensos y movimientos de personal.

ARTICULO 14. Pruebas.

Queda a criterio de la Municipalidad, la toma de decisiones en cuanto a la forma y contenido de las pruebas de ingreso y/o ascenso a aplicar, considerándose para ello la necesidad requerida, tipo de puesto y recurso humano disponible.

ARTICULO 15. Evaluación de Credenciales.

Es una actividad complementaria a la aplicación de prueba de ingreso y que quedará a criterio del Alcalde la forma de realizarla. Dicha decisión se fundamentará en el tipo y características del puesto a ocupar y de conformidad con lo estipulado en los artículos 28 y 29 de la Ley de Servicio Municipal Decreto Número 1-87.

ARTICULO 16. Convocatoria.

Al momento de darse una vacante la Oficina de Recursos Humanos, realizará la convocatoria pertinente, previa al proceso de reclutamiento, colocándose en un lugar visible en el edificio municipal, página web municipal o de red social, tanto para trabajadores como para usuarios de los diferentes servicios, en donde se indicará como mínimo los siguientes requisitos:

- Título del o los puestos vacantes.
- Requisitos mínimos para ocuparlos.
- El procedimiento a seguir para la selección de personal.

ARTICULO 17. Registros.

El Director de Recursos Humanos es el responsable de mantener un archivo con el registro de los candidatos que hayan solicitado para ocupar los diferentes puestos dentro de la Municipalidad. La condición de elegibles se establecerá de conformidad con lo estipulado en el artículo 31 de la Ley de Servicio Municipal.

CAPITULO III NOMBRAMIENTOS Y CONTRATOS

ARTICULO 18. Autoridad Nominadora.

Es responsabilidad del Alcalde, autorizar los nombramientos a cargos dentro de la Municipalidad, con excepción de los contemplados dentro del Código Municipal y la Ley de Servicio Municipal, para efectos de trámite, deberá elaborar contrato de trabajo y aprobarlo.

ARTICULO 19. Nombramientos y Contratos.

Dentro de los requisitos mínimos indispensables, dentro del contrato o acta de nombramiento se deberán contemplar los aspectos siguientes:

- Nombres y apellidos completos del contratado.
- Título de la plaza o puesto a desempeñar.
- Número de la partida presupuestaria o planilla, creada o vacante.
- Dependencia o Unidad ejecutora en donde prestará sus servicios el nuevo trabajador.
- Términos contractuales tales como fecha de suscripción del contrato, salario mensual, fecha en que tomará vigencia y condiciones en cuanto a sus funciones y demás condiciones que la municipalidad considere convenientes.

ARTICULO 20. Nombramientos Provisionales.

En los casos de contratación de un trabajador por un tiempo específico o provisional, el trabajador no adquiere ningún derecho adicional más que el normado durante dicho lapso, con excepción de los casos, en que el tiempo sobre pase los tres meses, en cuyo caso podrá percibir el salario de la persona a la cual cubre, considerándose si éste es superior al que actualmente devenga la persona designada.

ARTICULO 21. Toma de posesión.

Luego de realizados los trámites conforme a los términos de la contratación, el trabajador tomará posesión de su cargo. Cuando por circunstancias de fecha, la misma corresponda a días inhábiles, la toma de posesión se realizará el día hábil siguiente.

La toma de posesión debe hacerse constar en acta u oficio si es personal permanente o en el contrato si es personal temporal, en la que figurarán los datos generales del contratado, así como los datos generales de la persona que dará posesión, incluyendo copia certificada en el expediente del nuevo trabajador.

ARTICULO 22. Remuneración.

#FloresParaTodos



Municipalidad de Flores

EDIFICIO MUNICIPAL, AV BARRIOS, CIUDAD FLORES, PETÉN
7867-5286 y 7867-5069 / muniflores@gmail.com



MUNICIPALIDAD DE FLORES, PETÉN



El pago de salario surte efecto a partir de la fecha de toma de posesión y finaliza al momento de cancelar el contrato o término de la relación laboral.

ARTICULO 23. Trabajador de Nuevo Ingreso.

Se debe realizar un proceso de inducción, dirigido al personal de nuevo ingreso, para darle a conocer el contenido del presente Reglamento, así como las atribuciones y responsabilidades del puesto para el cual fue contratado.

ARTICULO 24. Prohibiciones en los Nombramientos.

No podrán ser nombrados para los puestos del servicio de Carrera, los parientes del Alcalde, Síndicos o Concejales, dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

No podrá ser nombrado ninguna persona si dentro de la misma Dirección ó unidad existe un familiar, así mismo, no se podrá nombrar a un familiar cuando dentro de la Unidad o Dirección exista relación de jefe y subalterno.

CAPITULO IV PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 25. Objeto.

El período de prueba tiene como finalidad corroborar la capacidad del nuevo trabajador, para realizar las funciones inherentes al puesto, las cuales deberá desempeñar con efectividad.

El período de prueba está establecido en el Artículo 38 Capítulo V de la Ley del Servicio Civil Municipal, Decreto Número 1-87 en el cual indica: El período de prueba se 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.

ARTICULO 26. Informe de Evaluación.

Una semana antes de finalizado el período de prueba, el jefe inmediato superior del trabajador, deberá rendir un informe pormenorizado al Alcalde con copia a la Dirección de Recursos Humanos, en donde se indique el desempeño del trabajador.

ARTICULO 27. Facultad de despido durante el período de prueba.

El jefe inmediato superior del trabajador evaluado en el período de prueba, presentará informes parciales que indiquen su nivel de desempeño. Estos informes servirán de base para dar por finalizado el periodo de prueba y por consiguiente la relación laboral.

Si el período de prueba se aplica a una persona ya laborante que desea ocupar un puesto superior o de ascenso y no califica para desempeñar el mismo, podrá regresar a su puesto.

CAPITULO V ASCENSOS, PERMUTAS Y TRASLADOS

ARTICULO 28. Nulidad.

Se considera inoperante todo ascenso, permuta o traslado, que no cumpla con los preceptos legales que establecen los artículos 41, 42 y 43 de la Ley de Servicio Municipal y que no cumplan con los requisitos contractuales de la autoridad nominadora.

ARTICULO 29. Mejoramiento del Servicio.

Salvando lo estipulado en el artículo 43 de la Ley de Servicio Municipal, las autoridades pueden realizar ascensos, permutas y traslados para una efectiva prestación del servicio, siempre y cuando sean considerados los siguientes aspectos:

El nivel de rendimiento de los trabajadores sujetos de traslados sea bajo.

Que las personas trasladadas a otro puesto, demuestren poseer aptitudes para desempeñarlo satisfactoriamente.

TITULO V DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES CAPITULO I DERECHOS

ARTICULO 30. Vacaciones.

Todo trabajador tiene derecho al goce de su período vacacional, luego de haber cumplido un año de labores, salvo lo contemplado en el artículo 44 de la Ley de Servicio Municipal y Artículo 17 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

El Director de Recursos Humanos deberá llevar un control de las vacaciones que se otorguen a todos los funcionarios y empleados.

ARTICULO 31. Aguinaldo.

Todo trabajador bajo la nominación de servidor público tiene derecho a devengar un salario completo por concepto de aguinaldo, el cual será proporcionado de acuerdo a las disposiciones financieras municipales por lo que se podrá otorgar de la siguiente manera:

#FloresParaTodos



pago total en la primera quincena del mes de diciembre de cada año, ó en dos pagos parciales pagando el 50% en la primera quincena del mes de diciembre y el segundo pago del 50% en la primera quincena del mes de enero, tal como lo estipula Artículo 44, inciso f de la Ley del Servicio Civil Municipal Decreto 1-87. En los casos en que los trabajadores no hayan completado un año de servicios, el aguinaldo se otorgará proporcionalmente al tiempo laborado.

ARTICULO 32. Gastos de Funerales.

Al momento de fallecer un trabajador municipal, los fondos para cubrir los gastos por inhumación se entregarán única y exclusivamente al beneficiario o persona que efectuó los gastos. El monto a cancelar será de dos mil setecientos quetzales (Q.2,700.00) según lo estipulado en el Artículo 26 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

ARTICULO 33. Bono 14 y otras compensaciones económicas establecidas por la municipalidad y Pactos colectivos de condiciones laborales.

Todo trabajador presupuestado (Renglón 011) o por planilla (Renglón 022), tiene derecho a recibir un salario completo por concepto de Bono 14, en la primera quincena del mes de julio de cada año.

En los casos en que los trabajadores no hayan completado un año de labores, el bono 14 se dará proporcionalmente al tiempo laborado.

Las bonificaciones u otras compensaciones económicas que se establezcan en el pacto colectivo de condiciones laborales deberán ser efectuadas acorde a lo pactado y proporcional al tiempo laborado.

Queda a criterio del Concejo Municipal, el autorizar otro tipo adicional de compensación económica que establezca como los descritos en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

CAPITULO II OBLIGACIONES

ARTICULO 634. De Los Trabajadores.

Todo trabajador municipal además de estar obligado a cumplir con las normas estipuladas en la Ley de Servicio Municipal y otras leyes aplicables, le corresponde:

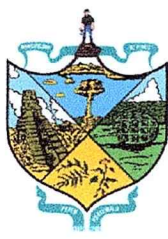
- a) Velar por que se cumplan las normas y reglamentos emitidos por la Municipalidad de Flores, Petén.
- b) Respetar y hacer que se cumplan con los horarios de trabajo establecidos.
- c) En casos de inasistencia o demora en el cumplimiento de los horarios de trabajo, se debe dar aviso al jefe inmediato o en su caso a la Dirección de Recursos Humanos.
- d) La solicitud de permiso deberá hacerse por escrito, con la debida anticipación y en horas hábiles, con la finalidad de obtener respuesta de autorización. Así también tomar en cuenta el Artículo 24 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.
- e) Mantener actualizado su récord de servicio, por lo que todo cambio de domicilio, datos generales y estudios, deberán ser reportados a la Oficina de Recursos Humanos.
- f) Para efectos de terminación de relaciones laborales, debe presentar por escrito y con un mínimo de quince días de anticipación, su carta de renuncia.
- g) Debe guardar el debido orden y respeto dentro de su trabajo, a su jefe, como compañeros, subalternos y público usuario.
- h) Resguardar el mobiliario y equipo que le sean dados en custodia y que deberá figurar en su tarjeta de responsabilidad o vale de inventario cargado a su nombre.
- i) Proceder con toda discreción en el desempeño de sus obligaciones, guardar estricta reserva respecto a la información que le sea otorgada de acuerdo a su puesto y funciones.
- j) Seguir estrictamente las medidas de higiene y de seguridad resguardando su integridad, la de sus compañeros de trabajo, usuarios y propias de la Municipalidad
- k) Dar aviso inmediato de cualquier accidente que sufra, tanto personal o algún compañero de trabajo y de ser posible prestarle el auxilio necesario.
- l) Presentar anualmente actualización de Currículum vitae, antecedentes penales y policíacos, RTU; de acuerdo a su contratación; boleto de ornato acorde a su salario devengado, actualización de contraloría general de cuentas y otras requeridas por la Oficina de Recursos Humanos.

#FloresParaTodos



Municipalidad de Flores

EDIFICIO MUNICIPAL, AV BARRIOS, CIUDAD FLORES, PETÉN
7867-5286 y 7867-5069 / muniflores@gmail.com



MUNICIPALIDAD DE FLORES, PETÉN



m) Cumplir con las demás atribuciones dictadas por sus superiores; no específicas en el presente reglamento; que sean propias de la naturaleza del cargo asignado.

CAPITULO III PROHIBICIONES

ARTICULO 35. Prohibiciones.

Todo trabajador municipal tiene prohibido además de las normas estipuladas en la Ley de Servicio Municipal y Código de Trabajo, lo siguiente:

- Suspender o abandonar sus labores sin autorización o justificación alguna.
- Presentarse a sus labores en estado de ebriedad o bajo los efectos de estupefacientes.
- Extraer bienes y documentos sin autorización de su superior.
- No importando el cargo que desempeñe; podrá extraer información oficial, ni resguardar la información fuera de las oficinas municipales establecidas ya sea en físico o digital, ya que las mismas pertenecen a la Municipalidad.
- Portar armas de cualquier tipo dentro de las instalaciones de la Municipalidad, salvo en aquellos casos que se trate de personal de seguridad debidamente autorizado.
- Utilizar recursos de la Municipalidad y emplear el equipo o herramientas que se le hubieran encomendado, en actividades que no sean para el servicio de la Municipalidad.
- 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.
- La ejecución de hechos y las actuaciones que violen las normas de trabajo de la Municipalidad.
- Tomar medidas de hecho que violen los derechos de autoridades municipales, jefes, subalternos, compañeros y usuarios.
- Perpetrar actos que impliquen injuria, calumnia o vías de hecho contra autoridades municipales.
- Realizar cualquier tipo de actividades de juegos de azar dentro de las instalaciones municipales y en horario de trabajo.
- Realizar actos fuera de las normas morales y de pudor dentro y fuera de las instalaciones municipales.
- Utilizar vestimenta y accesorios inapropiados al área de trabajo.
- Las ventas de cualquier tipo dentro de las instalaciones municipales y en horario de trabajo.
- Y otras que de conformidad con los lineamientos dados por el Concejo Municipal o el Alcalde.

TITULO VI JORNADAS DE TRABAJO Y LICENCIAS CAPITULO I JORNADAS DE TRABAJO

ARTICULO 36. Jornada de Trabajo.

Se considera como jornada de trabajo al tiempo en que el trabajador de la Municipalidad realiza sus labores en el puesto de trabajo.

ARTICULO 37. Horarios de la Jornada de Trabajo.

De conformidad con las actividades que se realizan para la prestación de los servicios municipales, las jornadas de trabajo serán establecidas por el Alcalde Municipal y de acuerdo con la Ley.

La Jornada Ordinaria de los trabajadores municipales está regulada en el Artículo 48 Título VI Capítulo Único de la Ley del Servicio Municipal Decreto 1-87.

ARTICULO 38. Control de Horarios de Trabajo.

Los trabajadores estarán sujetos a las medidas de control de entradas y salidas de trabajo adoptadas por el Concejo Municipal o el Alcalde.

Su incumplimiento, omisión o actos anómalos en su ejecución, se considerará como falta grave que deberá ser sancionada de conformidad con la ley.

ARTICULO 39. Jornada Extraordinaria.

Cualquier requerimiento deberá darse en casos de emergencia, debiendo ser remuneradas de conformidad con la ley.

#FloresParaTodos



Municipalidad de Flores

EDIFICIO MUNICIPAL, AV BARRIOS, CIUDAD FLORES, PETÉN
7867-5286 y 7867-5069 / muniflores@gmail.com



Así mismo podrán ser devueltas de acuerdo a las necesidades propias del trabajador, siempre y cuando no interfiera con el cumplimiento de objetivos municipales.

Es importante indicar que no se considerará como jornada extraordinaria, cuando el trabajador realice tareas que debió cumplir dentro de la jornada ordinaria o cuando tenga que corregir trabajos por errores, atrasos o incumplimientos.

CAPITULO II LICENCIAS

ARTICULO 40. Licencias con goce de salario.

La Municipalidad podrá conceder licencias con goce de salario, previa evaluación por parte del Director de Recursos Humanos, el Jefe inmediato superior del solicitante y con autorización del Alcalde Municipal, en los siguientes casos:

- a) Si la persona no estuviere suspendida por el IGSS y se comprobará que está enferma o accidentada, esta licencia no deberá exceder de un período de dos meses.
- b) En caso de epidemia y/o pandemia fuera aislada por enfermedad propia o de un familiar conviviente se le otorgará permiso con goce de salario según las estipulaciones dadas por Ministerio de Salud o protocolos gubernamentales, siempre y cuando no excedan de un mes calendario.
- c) En los casos por enfermedad o accidente, causados por incapacidad para poder realizar sus actividades, por un período mayor a lo antes señalado, el Alcalde tiene la facultad de ampliar la licencia por un término no mayor de seis meses, pero sin goce de salario.
- d) El Concejo Municipal podrá decidir lo procedente en casos de incapacidad para laborar si este período excede de la licencia sin goce de salario.
- e) Se podrá autorizar licencia con goce de salario en casos de fallecimiento del cónyuge, hijos y padres, de acuerdo al Código de Trabajo o Pacto Colectivo.
- f) En los casos de estudios o becas auspiciadas por la Municipalidad. En este caso, los trabajadores estarán obligados a firmar un documento en donde se comprometan a continuar prestando sus servicios en la Municipalidad, por lo menos por un período que duplique el tiempo del permiso. Si el trabajador incumple con dichos términos, estará comprometido a pagar a la Municipalidad, el valor equivalente a los salarios percibidos durante el tiempo que dure el permiso de estudios o capacitación, el cual deberá ser definido por el Alcalde Municipal.
- g) La Municipalidad podrá conceder licencia hasta por un mes, en aquellos casos de capacitación o adiestramiento, siempre que la solicitud se justifique plenamente con la documentación respectiva y la capacitación sea acorde al puesto y cargo que el trabajador desempeña para el beneficio municipal.

ARTICULO 41. Licencias sin goce de salario.

Previo evaluación por parte del Director de Recursos Humanos y aprobación del Alcalde, la Municipalidad podrá conceder licencia sin goce de salario en casos no previstos en el artículo anterior, por un máximo de dos meses, siempre y cuando el trabajador solicitante tenga un año, como mínimo de servicio continuo dentro de la Municipalidad. Esta licencia solamente podrá otorgarse nuevamente después de transcurrido otro año de servicios.

ARTICULO 42. Licencias de gravidez.

En aquellos casos en los cuales la trabajadora no estuviera cubierta con el programa de Maternidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, tendrá derecho a las mismas estipulaciones de dicho Programa en lo que corresponde a descansos pre y post natal con goce de salario. Para ello deberá comprobar el inicio del período de gravidez mediante el certificado que extienda un profesional de la medicina o por el Director del Centro Asistencial o Puesto de Salud local; la finalización de la licencia de gravidez se establecerá mediante el certificado de nacimiento.

ARTICULO 43. Licencias para estudios.

Los trabajadores de la Municipalidad podrán obtener licencia por estudios, con o sin goce de salario, de conformidad con la evaluación realizada por Recursos Humanos y la aprobación por parte del Alcalde. Los estudios deberán tener relación con áreas de interés para la Municipalidad.

Para poder continuar gozando de la licencia por Estudios, los trabajadores beneficiados deberán comprobar documentalmente su inscripción y constancia de aprobación de estudios.

ARTICULO 44. Solicitud de Licencia.

#FloresParaTodos



Municipalidad de Flores

EDIFICIO MUNICIPAL, AV BARRIOS, CIUDAD FLORES, PETÉN
7867-5286 y 7867-5069 / muniflores@gmail.com



MUNICIPALIDAD DE FLORES, PETÉN



El trabajador municipal que tuviera necesidad de requerir el goce de licencia, deberá presentar solicitud por escrito ante Recursos Humanos indicando las razones, el tiempo que requiere y las fechas a partir de la cual necesita la licencia y finalizará la misma. Deberá adjuntar a dicha solicitud la documentación de respaldo o pruebas que acrediten la necesidad de requerir dicha licencia. La solicitud deberá presentarse con un término no menor de diez días hábiles de anticipación, para efectos de su trámite.

ARTICULO 45. Uso indebido de la Licencia.

De ser comprobado fehacientemente que el trabajador favorecido con licencia, hiciera uso de la misma para fines distintos a los expuestos, ésta será cancelada inmediatamente, sin que por ello se le aplique sanción disciplinaria de conformidad con el presente Reglamento.

TITULO VII

CAPITULO UNICO

REGIMEN DE SALARIOS

ARTICULO 46. Plan de Salarios.

Es atribución del Alcalde, determinar los salarios correspondientes al personal de confianza y de los servicios de carrera.

La Municipalidad podrá requerir asesoría técnica, para la organización y aplicación de un sistema técnico que garantice el cumplimiento del principio de igualdad salarial, por trabajo realizado en similares condiciones, desempeño, riesgo, eficiencia y antigüedad.

ARTICULO 47. Promociones Salariales.

De conformidad con la capacidad financiera de la Municipalidad, el Alcalde podrá determinar la necesidad y conveniencia de mejoras salariales a sus trabajadores, a través de la aplicación de la Evaluación del Desempeño y Record laboral.

TITULO VIII

REGIMEN DE SANCIONES Y DE REMOCION

CAPITULO I

SANCIONES

ARTICULO 48. Faltas Leves.

Toda infracción a la regulación municipal por acción u omisión cometida por el trabajador por primera vez, se considerará como falta leve, siempre y cuando la falta cometida no sea considerada como causal de despido, de conformidad con las disposiciones establecidas por la Ley de Servicio Municipal y el presente Reglamento.

Por lo tanto, el trabajador deberá ser amonestado verbalmente dejando constancia por escrito de dicha acción y si el caso lo amerita, sanción por escrito.

ARTICULO 49. Suspensión en el trabajo sin goce de salario.

Se aplicará la suspensión de labores sin goce de salario en aquellos casos en que el trabajador hubiera sido objeto de dos o más amonestaciones escritas en el semestre, hiciera uso indebido de una licencia o incurriera en faltas graves que no constituyan motivo de despido, la aplicación será de un día a un máximo de ocho días hábiles de conformidad con el Artículo 57, inciso c) de la Ley de Servicio Municipal, en el curso de un mes calendario.

Si el trabajador solicita licencia con goce de salario de acuerdo a las acciones citadas en la presente ley y por causa ajena se descubre que utilizó la licencia para otras acciones no acordadas se le descontará de su salario los días de licencia otorgados.

El reporte será entregado al Alcalde por parte del Director de Recursos Humanos y la información obtenida a través de procesos de investigación realizados a solicitud del Alcalde.

ARTICULO 50. Audiencia al Interesado.

Previo a la imposición de la sanción, el afectado tiene derecho a solicitar audiencia por un término de tres días hábiles, para que por escrito ante el Director de Recursos Humanos exprese los cargos que estime convenientes.

Si se determina que las razones expuestas son justificadas, el Alcalde tiene potestad de decidir si desiste o no a la aplicación de la medida disciplinaria.

ARTICULO 51. Calificación de las faltas.

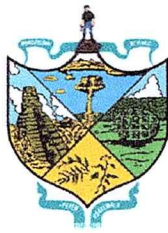
Corresponderá al Alcalde; por ser la autoridad Administrativa superior, imponer el tipo de sanción a las faltas. Para dicho efecto, considerará el grado de premeditación, agravante, trascendencia, riesgo, imprudencia, descuido o ignorancia en la comisión de la falta. De

#FloresParaTodos



Municipalidad de Flores

EDIFICIO MUNICIPAL, AV BARRIOS, CIUDAD FLORES, PETÉN
7867-5286 y 7867-5069 / muniflores@gmail.com



igual manera, deberá considerar el récord de servicio del trabajador y los informes escritos formulados por el Director de Recursos Humanos con relación a las faltas.

CAPITULO II REMOCIONES

ARTICULO 52. Procedimiento de Remoción.

Previo a la remoción del trabajador, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

Notificar por escrito al afectado, indicando cual es la causa de despido, en caso del personal permanente.

Notificar por escrito al contratado si existiere interrupción del contrato, en caso de finalización y no otorgamiento de un nuevo contrato únicamente se informará verbalmente ya que el contrato estipula su vencimiento.

Notificado el trabajador, tendrá derecho a ser escuchado dentro del plazo ya establecido de tres días hábiles siguientes a la fecha de notificación, para que aporte las pruebas pertinentes, debiéndose levantar acta ante el Director de Recursos Humanos y el Jefe inmediato superior del trabajador.

Recibidas las pruebas, el Alcalde decidirá sobre la procedencia o improcedencia de la remoción. Para el efecto deberá emitirse la resolución correspondiente, la cual debe notificarse al trabajador, para los efectos correspondientes.

TITULO IX CAPITULO UNICO DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

ARTICULO 53. Instrumentos Técnicos y Normas Complementarias.

Los instrumentos técnicos y las normas complementarias para la administración de personal, indicados en la Ley de Servicio Municipal y este Reglamento deberán ser emitidos y de observancia plena, en un término que no exceda de un año contado a partir de la fecha de vigencia del presente Reglamento.

ARTICULO 54. Divulgación del Reglamento.

Aprobado el presente Reglamento por Acuerdo del Concejo Municipal, deberá suministrarse impreso a todos los trabajadores de la Municipalidad.

ARTICULO 55. Derogatoria. Se derogan las disposiciones anteriores que se opongan al presente Reglamento.

ARTICULO 56. Vigencia. El presente Reglamento entrará en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación, por parte del Concejo Municipal. -

Y PARA REMITIR A DONDE CORRESPONDA, EXTIENDO, SELLO Y FIRMO LA PRESENTE CERTIFICACION, DEBIDAMENTE CONFRONTADA CON SU ORIGINAL, CIUDAD FLORES, PETEN, VEINTISIETE DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO.

Licda. Marta del Carmen Álvarez Ochoa
Secretaría Municipal



Vo.Bo.

Mayra Elizabeth Altan Palencia de Palacios
Alcaldesa Municipal



#FloresParaTodos



Municipalidad de Flores

EDIFICIO MUNICIPAL, AV BARRIOS, CIUDAD FLORES, PETÉN
7867-5286 y 7867-5069 / muniflores@gmail.com