SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE FOMENTO MUNICIPAL

SITRAINFOM

8° PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

COMPENDIO DE NORMATIVOS Y LEYES DE SITRAINFOM INFOM, CÓDIGO DE TRABAJO, CÓDIGO MUNICIPAL Y LEYES DE DESARROLLO SOCIAL

GUATEMALA 2022

OCTAVO PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO FIRMADO ENTRE EL INSTITUTO DE FOMENTO MUNICIPAL -INFOM- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE FOMENTO MUNICIPAL -SITRAINFOM-

COMPENDIO DE NORMATIVOS Y LEYES DE SITRAINFOM INFOM, CÓDIGO DE TRABAJO, CÓDIGO MUNICIPAL Y LEYES DE DESARROLLO SOCIAL

GUATEMALA, ENERO DE 2022©

8º Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo
Firmado entre el Instituto de Fomento Municipal – INFOM –
y el Sindicato de Trabajadores del Instituto de Fomento Municipal – SITRAINFOM –
el 11 de noviembre de 2020©

Diseño y Diagramación
Lic. Elí Gómez Palacios
Secretario de Organización – SITRAINFOM –
Lic. Miguel Ángel Oxlaj
Secretario de Relaciones Públicas – SITRAINFOM -

Fondos Freepik.es ©
Derechos Reservados.
Guatemala, enero 2022.

Escucha Tu Pacto Aquí

ESCANEAME

INDICE

8vo. PACTO COLECTIVO

Octavo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo
página 7

ACUERDO GUBERNATIVO

Estatutos del Sindicato de Trabajadores del INFOM - SITAINFOM -
página 67

DECRETO 1132

Ley Orgánica del Instituto de Fomento Municipal
página 85

ACUERDO GUBERNATIVO 287-2001

Reglamento de Clasificación de Puestos y Régimen de Salarios
página 105

ACUERDO GUBERNATIVO 324-86

Reglamento de Relaciones Laborales del Personal del INFOM
página 125

RESOLUCIÓN DE JUNTA DIRECTIVA 52-2019

Normativo de Convocatoria, Evaluación, Selección y Nombramiento de Puestos
página 147

RESOLUCIÓN DE JUNTA DIRECTIVA 23-2020

Ventajas Económicas
página 161

DECRETO 1441

Código de Trabajo y sus Reformas
página 167

DECRETO 12-2002

Código Municipal y sus Reformas
página 297

LEYES DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO CIUDADANO

Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural
Reglamento de la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural
Ley de Desarrollo Social
página 353

COMITÉ EJECUTIVO SITRAINFOM 2020 - 2022

SANTIAGO YUPE PERÉN
SECRETARIO GENERAL

ELÍ GÓMEZ PALACIOS
SECRETARIO ORGANIZACIÓN

CARLOS HUMBERTO CHÁVEZ
SECRETARIO FINANZAS

MIGUEL ÁNGEL OXLAJ
SECRETARIO RELACIONES PÚBLICAS

SAIDA CAROLINA LUCA
SECRETARIA PREVISIÓN SOCIAL

RONY ESTUARDO LÓPEZ
SECRETARIO TRABAJO Y CONFLICTOS

INGRID OLIVA CIFUENTES
SECRETARIA DE ACTAS

BAYRON ANTONIO HERNÁNDEZ
SECRETARIO ASUNTOS INTERINSTITUCIONALES

GUSTAVO ADOLFO ESTRADA
SECRETARIO CULTURA Y DEPORTES

CONSEJO CONSULTIVO SITRAINFOM 2020 - 2022

JULIO CÉSAR CASTAÑEDA
INFOM CENTRAL

HENIO ALBERTO LÓPEZ
INFOM CENTRAL

JOSÉ LUIS HERNÁNDEZ
INFOM MAZATENANGO

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL OCTAVO PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE FOMENTO MUNICIPAL
- SITRAINFOM -

Representantes Titulares

Santiago Yupe Perén
Secretario General

Lic. Elí Gómez Palacios
Secretario de Organización

Lic. Carlos Humberto Chávez
Secretario de Finanzas

Representantes Suplentes

Lic. Rony Estuardo López
Secretario de Trabajo y Conflictos

Lic. Miguel Ángel Oxlaj
Secretario de Relaciones Públicas

Bayron Antonio Hernández
Secretario de Asuntos Interinstitucionales

POR EL INSTITUTO DE FOMENTO MUNICIPAL
- INFOM -

Representantes Titulares

Licda. Elsa Alixandra Osorio
Directora de Recursos Humanos

Lic. Otto Danilo Villatoro
Gerente Administrativo Financiero

Lic. Víctor Manuel Raxtun
Director Asesoría Jurídica

Representantes Suplentes

Licda. Rosa Ninett López
Directora Financiera

Ing. Julio Roberto Bran
Gerente Técnico y de Proyectos

Lic. Pedro Raymundo Velasco
Director Administrativo

El Octavo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo
del Instituto de Fomento Municipal - INFOM -
fue suscrito por los representantes de ambas comisiones
el 11 de noviembre de 2020, y aprobada por la Junta Directiva
del Instituto de Fomento Municipal, a través de la Resolución
No. 302-2020 de fecha 3 de diciembre de 2020

Juan José Arévalo

Presidente de Guatemala
1945 - 1951



Fue el primer presidente de la revolución del 44' el primero en ser electo popularmente en Guatemala, a lo largo de todo su gobierno se produjeron más de 30 intentos de golpes de estado en su contra; impulsó numerosas reformas para integrar y mejorar la situación de las clases más pobres y olvidadas de la sociedad guatemalteca.

Fue electo por mayoría absoluta. Su gobierno se destacó por lograr cambios en el Estado de Guatemala, con el objetivo de mejorar a a los trabajadores y a la sociedad.

Estableció la autonomía de la Universidad de San Carlos -USAC- por medio del Decreto 12, en su gobierno se fundaron la facultad de humanidades, y las carreras de Psicología y Periodismo.

Como Pedagogo planteo el sistema de escuelas a las que denomino "Tipo Federación" en las cuales se desarrollo una educación integral.

Mediante el Decreto 295 se creó el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS- el que esta encargado de velar por la salud y seguridad de las y los trabajadores.

USAC
IGSS
CÓDIGO DE TRABAJO
ESCUELAS INTEGRALES

El 8 de febrero de 1947, por medio del Decreto 330 del Congreso de la República se creó el Código de Trabajo, norma que enmarco los derechos y obligaciones de los trabajadores, el cual fue un hecho histórico para el país, el cual entro en vigencia el 1 de mayo del mismo año para conmemorar el "Día del Trabajo".

Es importante que conozcas y leas el código de trabajo, el cual te brinda las herramientas para proteger tus derechos laborales.

8° PACTO COLECTIVO
DE CONDICIONES DE TRABAJO

Suscrito entre el Instituto de Fomento Municipal -INFOM- y el Sindicado de Trabajadores del Instituto de Fomento Municipal -SITRAINFOM-.

8° PACTO COLECTIVO

INDICE

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales
página 11

CAPÍTULO II

Asuntos Sindicales
página 15

CAPÍTULO III

Condiciones Generales de Trabajo
página 21

CAPÍTULO IV

Régimen de Puestos y Salarios
página 33

CAPÍTULO V

Prestaciones Económico Sociales
página 39

CAPÍTULO VI

Carrera Administrativa
página 47

CAPÍTULO VII

Prevensión y/o Solución de Conflictos
página 53

CAPÍTULO VIII

Seguridad e Higiene
página 59

CAPÍTULO IX

Disposiciones Finales
página 63

CAPÍTULO I
Disposiciones Generales



escucha tu pacto

ESCANEAME

ARTÍCULO 1
Las partes
página 11

ARTÍCULO 2
Propósito del pacto
página 11

ARTÍCULO 3
Ley profesional
página 11

ARTÍCULO 4
Plazo para el cumplimiento de las disposiciones del presente pacto
página 11

ARTÍCULO 5
Aplicación de norma más favorable
página 11

ARTÍCULO 6
Representantes de las partes
página 12

ARTÍCULO 7
Relaciones de respeto mutuo entre las partes
página 12

ARTÍCULO 8
Derecho a la libre administración del INFOM
página 13

Artículo 1
Las partes

El Instituto de Fomento Municipal, creado mediante Decreto 1132 del Congreso de la República, entidad que en el cuerpo del presente instrumento será denominado como "**EL INFOM**" y el Sindicato de Trabajadores del Instituto de Fomento Municipal, SITRAINFOM, el que en adelante se denominará como "**SITRAINFOM**", celebran el presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Artículo 2
Propósito del pacto

El propósito general del presente Pacto es reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse en el INFOM, armonizar y desarrollar las relaciones y los intereses mutuos entre el INFOM y sus Trabajadores, con el fin de lograr el bienestar de éstos y una mejor prestación de los servicios institucionales, promoviendo siempre por el eficaz y eficiente funcionamiento del mismo de conformidad con su Ley Orgánica.

En consecuencia, las relaciones laborales deben regularse sobre la base de principios de armonía, respeto y consideraciones entre las partes, que promuevan una mayor productividad del INFOM, así como la solución de problemas laborales, individuales o colectivos, sobre bases de equidad y justicia laboral.

Artículo 3
Ley profesional

El presente Pacto tiene carácter de ley profesional entre el INFOM y el SITRAINFOM, y se aplicará en todos los lugares donde el INFOM tenga centros de trabajo y a todos los trabajadores con relación de dependencia continua y por tiempo indefinido que laboran en los mismos. Las relaciones laborales serán reguladas también por normativas internas y por otras normas aplicables.

El presente Pacto tendrá una vigencia de dos años conforme al artículo 70 del presente pacto y mantendrá sus características en caso de reestructuración y reordenamiento de los sistemas de clases de puestos y salarios del INFOM.

Artículo 4
Plazo para el cumplimiento de las disposiciones del presente pacto

Toda disposición o prestación aquí contemplada, que no tenga señalado un plazo especial para su ejecución se entenderá que entrará en vigor inmediatamente al comenzar la vigencia del presente pacto.

Artículo 5
Aplicación de norma más favorable

Si al entrar en vigor el presente Pacto o durante la vigencia del mismo, se emitieran leyes o disposiciones legales expresamente aplicables en el INFOM, estableciéndose en ellas condiciones de trabajo más favorables para los trabajadores, éstas modificarán las contenidas en el presente Pacto.

Asimismo, si se emiten reformas legales o nuevas leyes que disminuyan, tergiversen o restrinjan los derechos y beneficios contenidos en el Pacto, serán las disposiciones de éste las que prevalecerán, de conformidad con el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En caso de duda sobre la interpretación, aplicación o alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores, en concordancia con el Artículo 106 último párrafo de la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo.

Artículo 6
Representantes de las partes

La representación de las partes se rige por las siguientes disposiciones:

a) Representante del INFOM.

Es representante del INFOM, el Gerente y en su defecto el Subgerente o cualquier otro funcionario designado por la Gerencia, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del INFOM.

b) Representantes del SITRAINFOM.

Los representantes del SITRAINFOM son:

I. Los miembros del Comité Ejecutivo, como lo establece el Código de Trabajo y sus estatutos vigentes.

II. Los miembros del Comité Ejecutivo en quienes se delegue la representación legal del Sindicato de conformidad con el Artículo 223 literal e) del Código de Trabajo.

En consecuencia, los representantes a que se refiere el presente artículo, tendrán plenas facultades legales para resolver ad-referéndum o, en definitiva, al actuar en ejercicio de su calidad y en nombre de sus representados en todo asunto o proceso individual o colectivo planteado en la vía directa o que se ventile ante Autoridades Administrativas o Judiciales. Lo anterior, sin menoscabo de los asuntos que, conforme la ley, le corresponde aprobar a la Junta Directiva.

SITRAINFOM e INFOM se comunicarán por escrito en un plazo no mayor de cinco (5) días, los cambios que ocurran en los cargos representativos a que se refiere el presente artículo.

Artículo 7
Relaciones de respeto mutuo entre las partes

Las partes se guardarán entre sí, el respeto y muestras de consideración pertinentes, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra. Tendrán especial cuidado de no emitir opiniones o información que perjudique la integridad física, psicológica y moral de autoridades, funcionarios y trabajadores.

Funcionarios y trabajadores del INFOM, deberán contestar por escrito dentro del plazo de cinco (5) días hábiles siguientes a partir de la recepción, prorrogable por tres (3) días hábiles, a petición de una de las partes, la correspondencia que por asuntos laborales o asuntos provenientes del presente pacto se dirijan entre sí.

Artículo 8
Derecho a la libre administración del INFOM

El SITRAINFOM reconoce que es de exclusiva competencia del INFOM su administración, sus bienes, así como la dirección y el manejo de asuntos administrativos, de conformidad con las disposiciones contenidas en su Ley Orgánica, **siempre que los mismos sean en beneficio del Instituto**, manteniéndose el respeto a los derechos de los trabajadores. El SITRAINFOM y los trabajadores respetarán las disposiciones administrativas que el INFOM adopte en ejercicio de su derecho de libre administración para la adecuada marcha y funcionamiento del Instituto.

CAPÍTULO II
Asuntos Sindicales



escucha tu pacto

ESCANEAME

ARTÍCULO 9
Reconocimiento del SITRAINFOM
página 17

ARTÍCULO 10
Libre acción sindical
página 17

ARTÍCULO 11
Inamovilidad sindical
página 17

ARTÍCULO 12
Licencias para representantes del SITRAINFOM
página 17

ARTÍCULO 13
Licencias para capacitación sindical
página 18

ARTÍCULO 14
Asambleas generales de SITRAINFOM
página 18

ARTÍCULO 15
Informadores del SITRAINFOM
página 18

ARTÍCULO 16
Deducción y retención de cuotas de afiliación sindical y otras cuotas
página 18

ARTÍCULO 17
Sede sindical
página 19

Artículo 9
Reconocimiento del SITRAINFOM

El INFOM reconoce al SITRAINFOM como representante de los intereses y derechos de los trabajadores afiliados y en consecuencia tratará con éste los asuntos de orden individual o colectivo que se susciten con motivo del trabajo. Sin embargo, las disposiciones contenidas en este artículo no menoscaban el derecho que individualmente le asiste a cada trabajador para gestionar individual o directamente ante el INFOM o ante las autoridades judiciales y administrativas de la República y de cualquier otra índole, en defensa de sus intereses personales.

Artículo 10
Libre acción sindical

El INFOM se compromete a respetar todas las disposiciones y principios que sobre la libertad sindical establece la Constitución Política de la República, Código de Trabajo y demás leyes relacionadas, así como los convenios internacionales conexos, ratificados por Guatemala.

Por consiguiente, no se ejercerá ningún acto que limite o coarte el derecho de los trabajadores de pertenecer al SITRAINFOM, tampoco se tomarán represalias por afiliación sindical o por ser o haber sido directivo o participar en actividades sindicales organizadas por el SITRAINFOM y en ningún sentido se limitarán los derechos que las leyes le confieren al trabajador.

Artículo 11
Inamovilidad sindical

El INFOM reconoce la inamovilidad a nueve (9) miembros del Comité Ejecutivo y tres (3) del Consejo Consultivo, en los términos contenidos en el artículo 223 literal d) del Código de Trabajo, que inician desde el momento de su elección, en el entendido que dicha inamovilidad subsistirá durante veinticuatro (24) meses posteriores de haber cesado en sus cargos sindicales. Los puestos ocupados por los trabajadores contemplados en el presente artículo, en su calidad de dirigentes sindicales no podrán ser cambiados ni modificados en sus condiciones de trabajo, salvo el derecho de promoción y desarrollo laboral, en casos de ascenso temporal o definitivo.

Artículo 12
Licencias para representantes del SITRAINFOM

El INFOM otorgará licencias remuneradas a los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo del Sindicato, para atender las actividades sindicales hasta por un máximo de ocho (8) días en un mismo mes calendario para cada uno de dichos directivos sindicales o de ochenta (80) días (equivalente a 640 horas), en forma global para los órganos mencionados, el cual puede ser distribuido por el propio sindicato de acuerdo a sus necesidades, a excepción del Secretario General y el Secretario de Organización quienes se dedicarán a tiempo completo a sus actividades sindicales.

Asimismo, el INFOM otorgará licencias remuneradas a los miembros del Sindicato, que ocupen cargos de representación en entidades o federaciones a las que pertenezcan, hasta por un máximo de cuatro días por mes calendario para cada uno de los representantes.

La Dirección de Recursos Humanos será la encargada de llevar el control de los días u horas de licencia otorgadas a los dirigentes. Cualquiera de los dirigentes o representantes sindicales a que se refiere este artículo, será personal y directamente responsable de permanecer en su puesto de trabajo, cuando no tenga actividad sindical que realizar.

Artículo 13
Licencias para capacitación sindical

El INFOM concederá licencia remunerada conforme al programa por el tiempo necesario para que los afiliados del sindicato puedan participar en seminarios, congresos, cursillos y otras actividades normativas de carácter sindical, ya sea que éstos sean organizados por el SITRAINFOM o por cualquier otra entidad. El Comité Ejecutivo designará a los afiliados que participarán en los mismos.

Artículo 14
Asambleas generales de SITRAINFOM

Las Asambleas Generales del SITRAINFOM se celebrarán en áreas, fechas y horas según convenga a los intereses de la organización y con base en lo que para el efecto estipulan sus estatutos. El INFOM conforme a sus posibilidades, colaborará proporcionando materiales, apoyo logístico y los medios necesarios para la movilización del personal afiliado al sindicato para la realización de las mismas, de todos los lugares donde el INFOM tenga centros de trabajo, siendo suficiente el aviso que el SITRAINFOM realice a la Gerencia, con 48 horas de anticipación en el caso de las Asambleas Ordinarias y con 24 horas de anticipación en el caso de Extraordinarias.

El SITRAINFOM se compromete a que por ningún motivo pueden paralizarse las actividades diarias del INFOM durante la celebración de las Asambleas para lo cual se deberán tomar las medidas necesarias para que no se suspenda la prestación de los servicios.

Artículo 15
Informadores del SITRAINFOM

El INFOM proporcionará al SITRAINFOM estrados informativos en todos los niveles del edificio central y en cada uno de los centros de trabajo que existan, los cuales serán de uso compartido con la Administración, evitando el uso de paredes, columnas y escaleras.

Artículo 16
Deducción y retención de cuotas
de afiliación sindical y otras cuotas

El INFOM deducirá del salario de los trabajadores afiliados al SITRAINFOM las cuotas sindicales ordinarias establecidas en los estatutos vigentes y las cuotas extraordinarias que sean acordadas por la Asamblea General; para el efecto, el SITRAINFOM proporcionará el listado oficial de sus afiliados y al efectuarse el traslado de fondos, extenderá los comprobantes correspondientes en talonarios autorizados por la Dirección General de Trabajo. En el caso de cuotas extraordinarias, se presentará al INFOM certificación del acta de Asamblea General en la cual conste la aprobación de dichas cuotas.

El INFOM retendrá, a solicitud del SITRAINFOM, cualquier otra cuota o ingreso que sea establecido por la Asamblea General del SITRAINFOM, debiendo cumplir con la presentación de los documentos indicados en el párrafo anterior.

Artículo 17
Sede sindical

El INFOM reconoce al SITRAINFOM, como parte importante en la actividad institucional, para el logro de sus fines y la armonía en las relaciones de trabajo y clima organizacional, por lo que proveerá al SITRAINFOM un local en el edificio de las oficinas centrales en la capital de la República, dotado de los servicios básicos necesarios para su funcionamiento, este local constituirá su sede central y lugar para recibir notificaciones. Además, facilitará el apoyo técnico, material, administrativo y como mínimo un vehículo con el combustible necesario para las distintas actividades sindicales del Comité Ejecutivo, el cual deberá estar en perfectas condiciones siendo cargados temporalmente a las tarjetas de responsabilidad de los trabajadores por el período en el que funjan como directivos del sindicato. En ningún caso el o los vehículos cargados a los trabajadores directivos, se considerarán cedidos por parte del Instituto al SITRAINFOM, siendo parte de su patrimonio, por lo que, en caso de necesidad institucional el INFOM podrá disponer de los mismos.

CAPÍTULO III
Condiciones Generales de Trabajo



escucha tu pacto

ESCANEAME

ARTÍCULO 18
Jornadas de trabajo y disposiciones complementarias
página 23

ARTÍCULO 19
Tolerancia en el ingreso a las labores
página 24

ARTÍCULO 20
Días de asuetos y feriados
página 25

ARTÍCULO 21
Vacaciones
página 25

ARTÍCULO 22
Licencias
página 26

ARTÍCULO 23
Capacitación del personal
página 30

ARTÍCULO 24
Régimen de becas
página 30

ARTÍCULO 25
Viáticos y medios de transporte
página 30

ARTÍCULO 26
Regulaciones de orden funcional
página 31

ARTÍCULO 27
Disposiciones relativas a responsabilidades familiares
página 31

Artículo 18
Jornadas de trabajo y disposiciones complementarias

Las jornadas de trabajo en el INFOM se regirán por las siguientes disposiciones:

a) Jornadas de trabajo

I. Jornada ordinaria

La jornada ordinaria de trabajo no excederá de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta (40) horas semanales, debiéndose ejecutar éstas de lunes a viernes de ocho (8:00) a las dieciséis (16:00) horas.

II. Desempeño de otros cargos

Los trabajadores del Instituto sujetos a la jornada ordinaria de trabajo podrán desempeñar otro cargo remunerado únicamente cuando presten servicios en centros docentes y siempre que exista compatibilidad en los horarios.

III. Jornada especial

Los profesionales universitarios colegiados activos que por razones de horario tengan limitación para ejercer su profesión, no están obligados a laborar la jornada completa establecida en el presente artículo, pudiendo laborar treinta minutos (30) menos en el horario vespertino, con el propósito de que puedan ejercer libremente su profesión, siempre y cuando dicha actividad no coincida con el tiempo que deban estar al servicio de INFOM; por ningún motivo se concederá la jornada especial en horario matutino, con el objeto de justificar el ingreso tardío a sus labores.

IV. No sujetos a la jornada de trabajo

No se encuentran sujetos a los límites de las jornadas de trabajo las autoridades y funcionarios siguientes:

El Gerente, el Subgerente, y los funcionarios que ocupen los puestos comprendidos en las series salariales números 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17 de la estructura de puestos y escala de salarios contenida en el Acuerdo Gubernativo número 287-2001.

V. Jornada extraordinaria

El trabajo ejecutado fuera de los límites de tiempo determinados para la jornada ordinaria diaria, indicadas en el inciso anterior y que sea autorizado por la Gerencia o Subgerencia o por quien éstas deleguen, será remunerado con un ciento cincuenta por ciento (150%) del salario ordinario, o en su defecto, repuesto al personal al doble de horas trabajadas, según convenga al mismo.

VI. Trabajo extraordinario ejecutado en días inhábiles

Cuando se acuerde por las partes laborar en días inhábiles, el INFOM pagará al trabajador una cantidad equivalente al doscientos por ciento (200%) sobre el salario ordinario o en su defecto, repuesto al personal al doble de horas trabajadas, según convenga al mismo.

VII. Alimentos y transporte por laborar tiempo extraordinario.

Al personal que labore tiempo extraordinario en días hábiles e inhábiles el INFOM le proporcionará alimentos y transporte, siempre y cuando exceda de las diecinueve horas (19:00).

b) Disposiciones complementarias

I. Horario de almuerzo

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, el personal gozará de un descanso remunerado de una hora para ingerir alimentos, computándose este tiempo como trabajo efectivo. Para el efecto se establecerán dos horarios: El primero de doce (12:00) a trece (13:00) horas y el segundo de trece (13:00) a catorce (14:00) horas. En las áreas de atención y servicio, los trabajadores que no puedan ingerir sus alimentos en el horario que le corresponda podrá variarlo a cualquiera de los horarios, arriba indicados.

II. Horario especial de almuerzo

En casos excepcionales que el trabajador no pueda cumplir con ninguno de los horarios arriba indicados por el estricto cumplimiento de sus funciones, podrá ingerir sus alimentos en horario distinto que no exceda de una hora, debiendo contar con la autorización de su jefe inmediato.

III. Responsabilidad de la distribución de horarios de almuerzo

Será responsabilidad de los jefes inmediatos la distribución del personal en los horarios indicados.

IV. Aviso previo para laborar tiempo extraordinario

El trabajador a quien se solicite laborar tiempo extraordinario en días hábiles, deberá ser notificado como mínimo, veinticuatro (24) horas antes que finalice el horario ordinario. Para realizar trabajos en días inhábiles o de asueto, el trabajador deberá ser notificado como mínimo con dos (2) días hábiles de anticipación. En ambos casos la solicitud deberá hacerla el jefe inmediato, con las condiciones que se estipulan en el siguiente numeral. Se exceptúan de estas disposiciones, los casos que sean declarados de emergencia interna o externa y estén contemplados en la ley.

V. Autorización para laborar tiempo extraordinario

Cualquier trabajo que se efectúe en tiempo extraordinario, día hábil o inhábil, debe ser autorizado por la Gerencia o Subgerencia y en su defecto, por quien éstas deleguen.

Artículo 19
Tolerancia en el ingreso a las labores

Es obligación de los trabajadores iniciar sus labores a las ocho (8:00) horas. Para cubrir eventualidades o causas de fuerza mayor, el INFOM permitirá a los trabajadores un margen de retraso no mayor de cinco (5) minutos diarios.

Excepcionalmente en circunstancias calificadas, podrá ser autorizada por el jefe inmediato bajo su responsabilidad la entrada posterior a dicho margen, sin exceder las ocho horas con treinta minutos (8:30), hasta por un máximo de tres veces en un mismo mes calendario, debiendo enviar aviso razonado a la Dirección de Recursos Humanos.

La inobservancia del presente artículo será sancionada en la forma que se señala en el Reglamento de Relaciones Laborales del Personal del INFOM.

Artículo 20
Días de asuetos y feriados

Se consideran como días de asueto, con goce de salario:

a) 01 de enero (Año Nuevo);
b) 20 de marzo (Aniversario de INFOM);
c) miércoles, jueves y viernes santo; (Semana Santa);
d) 26 de abril (para quienes tienen puesto y funciones de secretaria);
e) 01 de mayo (Día del Trabajo);
f) 10 de mayo (para las Madres);
g) 17 de junio (para los Padres);
h) 30 de junio (Día del Ejército);
i) 25 de julio (Día del Empleado Municipal);
j) 15 de septiembre (Día de la Independencia);
k) 20 de octubre (Día de la Revolución);
l) 01 de noviembre (Día de los Santos);
m) 24 y 25 de diciembre (Navidad);
n) 31 de diciembre (Fin de Año);
o) El día de la fiesta patronal de la localidad;
p) El día de cumpleaños del trabajador;
q) El día del Profesional colegiado (Para profesionales colegiados activos)

1. Asimismo, los que en el futuro establezca la ley o el INFOM, los concedidos por el Organismo Ejecutivo o los que por costumbre hayan sido concedidos. Si los días de asueto coincidieran con día inhábil, se gozará el día hábil anterior o posterior.

2. Cuando el trabajador tenga derecho al goce de los asuetos establecidos en este artículo, bastará con la notificación por escrito a la Jefatura inmediata, quien cursará la misma a la Dirección de Recursos Humanos quien será la encargada del control correspondiente.

3. Sin embargo, cuando por razones del servicio no se pueda gozar un asueto en el día especificado, de mutuo acuerdo, la Jefatura inmediata y el Trabajador podrán fijar una fecha distinta para el goce del mismo, debiendo notificar por escrito a la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 21
Vacaciones

Las vacaciones correspondientes a los trabajadores del INFOM se regirán por las siguientes disposiciones:

a) Programa anual de vacaciones

En el mes de octubre de cada año, los respectivos jefes de unidades de común acuerdo con el personal a su cargo elaborarán el programa anual de vacaciones correspondientes al año siguiente, debiendo quedar copia del mismo en poder de cada una de las partes.

Por ningún motivo procederá la acumulación de períodos de vacaciones y será de carácter obligatorio el disfrute de este derecho.

Cuando por necesidad en el servicio el trabajador no pueda gozar de sus vacaciones en el periodo programado anteriormente, el jefe inmediato conjuntamente con el trabajador, deberán reprogramarlas dentro del año inmediato siguiente al haber adquirido el derecho a gozarlas.

En el caso de los trabajadores que a la suscripción del presente pacto acumulen vacaciones pendientes deberán gozarlas a la brevedad posible, previa coordinación con el jefe inmediato.

b) Período de vacaciones

Los trabajadores del INFOM gozarán de un período de vacaciones de veinte (20) días hábiles, después de cumplir un año continuo e ininterrumpido de trabajo. A partir del segundo año, se aumentará un día adicional de vacaciones por cada año de servicio, hasta un máximo de treinta (30) días hábiles de vacaciones.

Artículo 22
Licencias

El INFOM concederá licencia con goce de sueldo a sus trabajadores, atendiendo las siguientes disposiciones:

a) Solicitud de licencias

Para la solicitud de licencias, deberá cumplirse el siguiente procedimiento:

I. La solicitud deberá presentarla el trabajador ante el jefe inmediato en forma escrita, quien dará el visto bueno, debiendo cursarla a la Dirección de Recursos Humanos, para aprobación final de la autoridad que corresponda, otorgando constancia por escrito al solicitante de conformidad con el artículo 7 del presente pacto.

II. Cuando por razones de emergencia, tales como enfermedades graves, accidentes, fallecimiento de parientes, alumbramiento y detenciones, no pueda presentarse la solicitud por escrito, el trabajador notificará a su jefe inmediato, por la vía más rápida la causa o causas que motiven su ausencia, debiendo comprobar las razones y formalizar su solicitud al momento de reincorporarse al trabajo.

b) Asuntos de carácter familiar

El INFOM reconocerá, como conviviente únicamente a la persona que el trabajador registre previamente en la Dirección de Recursos Humanos, esta disposición regirá para todas las normas del presente pacto:

I. En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, padres e hijos, **seis (6) días hábiles**.

II. En caso de fallecimiento de hermanos, **cuatro (4) días hábiles**.

III. En caso de fallecimiento de un familiar dentro de los grados de ley, no comprendido en los anteriores; **tres (3) días hábiles**, de conformidad con lo establecido en el artículo 190 del Código Civil.

IV. Por enfermedad grave del cónyuge o conviviente, padres e hijos, **hasta diez (10) días hábiles**; este extremo deberá comprobarse mediante la presentación de certificado de médico particular o del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-.

V. En caso de matrimonio del trabajador, **cinco (5) días hábiles**.

VI. Por alumbramiento de la esposa o conviviente, **cinco (05) días hábiles**.

c) Asuntos oficiales o jurídicos

Previa comprobación ante la Dirección de Recursos Humanos, se concederá licencia al trabajador que tenga que atender citatorios de autoridades administrativas o judiciales de la República, los días que sean necesarios, incluyéndose dentro de la misma el término de la distancia.

d) Asuntos de carácter educativo

I. De tipo laboral

El INFOM concederá licencia a los trabajadores para que puedan asistir a cursos, congresos, conferencias y seminarios para recibir capacitación o adiestramiento, cuando los mismos tengan relación directa con las funciones que desempeña dentro del INFOM, tanto dentro como fuera del territorio nacional, siempre que haya invitación especial para que los trabajadores participen en las mismas, estas licencias serán hasta por el tiempo que dure el evento. Se otorgarán los viáticos correspondientes únicamente cuando el evento se realice fuera de su sede. Al efecto, el trabajador debe cumplir el programa de estudios y mantener una conducta decorosa, así como desempeñar el mismo puesto u otro de mayor jerarquía dentro de la institución al finalizar el evento, por un tiempo equivalente al doble del que dure el mismo; en caso contrario deberá reintegrar los sueldos y bonificaciones recibidos y los costos del evento erogados por el INFOM. Asimismo, se compromete a transferir al personal que elija el INFOM, cuando la Gerencia así lo requiera, los conocimientos adquiridos como consecuencia del evento. El incumplimiento de estas disposiciones faculta al INFOM a despedir con justa causa al trabajador y a demandar el cumplimiento del Convenio a través de la vía económica coactiva, siempre que no hayan transcurrido seis (6) meses.

II. De tipo cultural

El INFOM reconoce el Fomento a la Cultura con la participación de sus trabajadores en los eventos culturales que promueva el Estado de Guatemala u otros países, a través de sus instituciones, para los que sean oficialmente invitados tanto dentro como fuera del territorio nacional, para que los trabajadores participen en las mismas, y la licencia será concedida hasta por el tiempo que dure el evento. Se otorgarán los viáticos correspondientes únicamente cuando el evento se realice fuera de su sede. Al efecto, el trabajador debe cumplir con el programa respectivo, ya sea de estudios o de otra naturaleza y mantener una conducta decorosa; en caso contrario deberá reintegrar los sueldos y bonificaciones recibidas y los costos erogados por el INFOM. Asimismo, se compromete a transferir al personal que elija el INFOM, cuando la Gerencia así lo requiera, los conocimientos adquiridos como consecuencia de la Licencia. El incumplimiento de estas disposiciones faculta al INFOM a despedir con justa causa al trabajador y a demandar el cumplimiento del Convenio suscrito a través de la vía económica coactiva, siempre que no hayan transcurrido seis (6) meses.

Se excluyen las actividades siguientes: Eventos relacionados con aspectos domésticos, presentaciones o lanzamientos de productos de empresas comerciales u otras análogas.

Las licencias de tipo cultural no causarán ninguna erogación monetaria para el INFOM, más que los viáticos correspondientes, salvo que la Gerencia determine lo contrario.

e) Por estudios universitarios

Para actividades netamente curriculares universitarias, el INFOM concederá, las siguientes licencias:

I. El tiempo necesario para la inscripción de conformidad con el calendario de cada Facultad o Universidad.

II. El tiempo que sea necesario a los trabajadores que deban practicar el Ejercicio Profesional Supervisado, según condiciones del programa de estudios de cada facultad. Si el estudiante reprobare la actividad, tendrá derecho a solicitar esta licencia solo una vez más.

III. Por treinta (30) días hábiles para sustentar el Examen Técnico Profesional. En el caso de Carreras Profesionales que requieran más de una fase, se otorgarán cuarenta (40) días hábiles, pudiendo el trabajador solicitar su distribución de acuerdo a su conveniencia para cada fase. Si el trabajador reprobara el examen Técnico Profesional, tendrá derecho a solicitar esta licencia solo una vez más.

IV. Para los casos de Ejercicio Profesional Supervisado y Examen Técnico Profesional deberán solicitarse con diez (10) días de anticipación como mínimo a la Dirección de Recursos Humanos, salvo que por razones administrativas de las facultades no medie el plazo.

V. Cinco (5) días para la sustentación del Examen General Público o Acto de Graduación, para el efecto deberá adjuntar a la solicitud de licencia la autorización de la facultad respectiva.

VI. Hasta por treinta y dos (32) horas al mes, a los estudiantes para realizar prácticas relacionadas con sus estudios universitarios. En el entendido que la licencia se mantendrá vigente durante el tiempo que duren las mismas, debiendo el estudiante reportar mensualmente el grado de avance; y a la conclusión, presentar los documentos que acrediten la finalización de dichas prácticas al jefe superior con copia a la Dirección de Recursos Humanos.

f) Del permiso a estudiantes universitarios

Todo el personal en servicio que estudie una carrera a nivel de licenciatura que sea afín a la naturaleza del INFOM podrá gozar de un permiso especial para asistir a estudiar cuando demuestre plenamente la coincidencia horaria entre jornadas académicas y la jornada de trabajo del INFOM. En tal caso, se concederá permiso a los interesados, estableciendo una jornada especial condicionada de la manera siguiente:

I. Prevalecerá el interés Institucional sobre el particular de los estudiantes.

II. Para la aprobación del permiso, los estudiantes deberán presentar como mínimo la documentación siguiente: a) Constancia de Inscripción, b) Horario de clases o prácticas y c) Certificación de cursos aprobados en el caso de estudiantes que cursan arriba del primer ciclo de cualquiera de las carreras Universitarias. La presentación de la constancia de estudios se hará dentro de los sesenta (60) días siguientes de finalizado el semestre.

III. La jornada especial de trabajo de las siete (07:00) a las trece (13:00) horas de lunes a viernes, será exclusiva para estudiantes que inicien actividades académicas a las catorce (14:00) horas. Los estudiantes que inicien actividades académicas después de las catorce (14:00) horas se les concederá el permiso hasta una (1) hora antes de clases. En ningún caso se otorgará permiso de estudio al personal en jornada matutina.

IV. En los días de asueto, feriados, suspensión de labores y vacaciones universitarias los estudiantes deberán laborar en jornada normal.

V. Para efectos del permiso especial a estudiantes universitarios y con el propósito de inculcar la superación académica el trabajador debe comprobar que aprobó los cursos asignados que hubiere llevado dentro de la jornada laboral en la cual se le concedió permiso, debiendo acompañar las constancias respectivas.

Es entendido que esta licencia se concederá hasta por un tiempo máximo de cinco (5) años calendario para los estudiantes de primer ingreso que cursen carreras en el grado de licenciatura y si cursan carreras técnicas universitarias de tres (3) años. Será revocada si se comprueba el incumplimiento de las obligaciones académicas.

Para los casos en que ya se goce de esta licencia, será la Gerencia quien defina si procede o no continuar concediéndola, en función de un análisis individual.

g) Por fallecimiento de un trabajador

El INFOM concederá licencia a diez (10) trabajadores, para que acompañen a los deudos. Además, el INFOM dependiendo de la distancia y sus recursos, facilitará los medios de transporte necesarios para ese fin.

h) Disposiciones complementarias

I. Queda entendido que las licencias que se establecen en el presente artículo serán concedidas por el INFOM con goce de salario completo.

II. El trabajador está obligado a presentar la constancia de la causa que motiva la solicitud de licencia, antes o después de haber gozado de ésta, de acuerdo a la literal a) del presente artículo.

III. En otros casos calificados, el INFOM podrá conceder licencia o extender los términos de las ya concedidas.

IV. Las licencias que conceda el INFOM no interrumpen la continuidad ni la antigüedad en el trabajo, por consiguiente, los trabajadores que las disfruten conservarán inalterables todos los derechos que se deriven de la propia ley y los que contiene el presente Pacto Colectivo.

V. Si el trabajador se encuentra de vacaciones en el momento que le asiste el derecho de gozar cualquiera de las licencias anteriores, las vacaciones se suspenderán automáticamente. El trabajador podrá después de finalizada la licencia, continuar con el goce de sus vacaciones.

Artículo 23
Capacitación del personal

El INFOM procurará la capacitación del personal de acuerdo a sus propias políticas y procedimientos. Según lo más conveniente, el INFOM determinará si los programas de capacitación se efectúan interna o externamente por medio de servicios de instituciones especializadas, debiendo dar preferencia a los trabajadores permanentes del INFOM.

La Dirección de Recursos Humanos conjuntamente con las distintas áreas de trabajo queda facultada para efectuar cursos permanentes para los trabajadores del INFOM relacionados con el manejo adecuado de los equipos, actualización de programas y el uso de Internet, además podrá contactar con diversas instituciones del Estado y empresas privadas que brinden capacitación para el personal; esto con el fin de fomentar la carrera administrativa, maximizando la prestación de los servicios por parte de los trabajadores del INFOM.

La Dirección de Recursos Humanos será el ente rector y contralor de las capacitaciones del personal, debiendo programar, publicar y promover las mismas.

Artículo 24
Régimen de becas

El régimen de becas, tanto en el interior como en el exterior del territorio nacional, estará normado, por el reglamento respectivo, el cual deberá desarrollarse en el manual de procedimientos para gestión de la carrera administrativa.

Artículo 25
Viáticos y medios de transporte

a) Viáticos

Cuando los trabajadores del INFOM en el cumplimiento de sus obligaciones institucionales deban desplazarse fuera de la ciudad o población donde normalmente prestan sus servicios, deberán otorgárseles los viáticos previstos en el Reglamento respectivo. **Ningún trabajador está obligado a realizar comisiones sin los viáticos correspondientes.**

b) Transporte

Cuando el trabajador por razones de trabajo se desplace de su centro de trabajo a cualquier lugar de la República, el INFOM proporcionará medios de transporte que reúnan las condiciones de seguridad y en congruencia con las condiciones topográficas de las vías de comunicación. La asignación de tales medios de transporte se realizará de conformidad con el reglamento respectivo aplicable en el INFOM.

c) Accidentes o robos de vehículos

En caso de robo o accidente de vehículos propiedad del INFOM, éste pagará el deducible total o parcialmente, siempre que dichas circunstancias no sean imputables al trabajador, lo cual se determinará según el procedimiento establecido en el reglamento respectivo.

Una comisión integrada por dos (2) representantes del INFOM y dos (2) del Comité Ejecutivo del SITRAINFOM, revisará anualmente el Reglamento Institucional que regula lo concerniente a viáticos y transporte.

Artículo 26
Regulaciones de orden funcional

Con el fin de asegurar la buena marcha de las relaciones de orden funcional entre el INFOM y los trabajadores se convienen las disposiciones siguientes:

a) Cambio de condiciones de trabajo y traslado de personal

No podrán alterarse o cambiarse las condiciones de trabajo en las relaciones laborales de los trabajadores, ni trasladársele de un lugar a otro, salvo para superación de éste, mediante acuerdo de Gerencia y con el consentimiento por escrito del trabajador. En el caso de los nombramientos interinos (temporales), el trabajador deberá regresar a su plaza en definitiva a requerimiento de la autoridad nominadora y/o se extinga la condición del nombramiento interino (temporal), sin mediar su consentimiento.

b) Efectos colaterales a la suspensión de trabajo

Al producirse la suspensión de trabajo cualquiera que sea la causa, el INFOM velará por mantener la buena marcha del servicio, comprometiéndose a suplir a la o las personas que se ausenten temporalmente, contratando si fuere necesario para el efecto al personal supernumerario de acuerdo a sus posibilidades financieras.

c) Matrimonio de los trabajadores

No constituye causa de terminación del contrato de trabajo el hecho que los trabajadores del INFOM contraigan o hayan contraído matrimonio entre sí, siempre que los cónyuges no presten sus servicios en la misma unidad administrativa y no exista relación jerárquica.

Artículo 27
Disposiciones relativas a responsabilidades familiares

a) Cuando el caso lo amerite, el INFOM trasladará a las trabajadoras, en estado de gravidez o de lactancia, a puestos que requieran menor esfuerzo físico en cuyos supuestos los salarios que le correspondan a las trabajadoras trasladadas, no podrán ser inferiores a los que han venido devengando. Es entendido que al cesar las causas que motivaron el traslado temporal, las trabajadoras retornarán a sus puestos.

b) Sin perjuicio de lo que para el efecto establece el Código de Trabajo y demás leyes laborales y de previsión social, respecto a las trabajadoras en estado de gravidez y período de lactancia se conviene en las siguientes condiciones:

I. Período Prenatal

Descanso de **treinta y cinco (35) días** anteriores al parto.

II. Período Postnatal

Descanso de **cincuenta y cinco (55) días** posteriores al alumbramiento para la madre.

III. Período de Lactancia

Se establece para el efecto una (1) hora y media diaria por el plazo de diez (10) meses, contados a partir de la finalización del período postnatal, en el horario que más convenga a la madre trabajadora, previa notificación a la Dirección de Recursos Humanos.

IV. Citas Médicas

Cuando el trabajador, previa o posterior comprobación, deba asistir con sus hijos enfermos a las clínicas del INFOM, clínicas particulares o cualquier centro asistencial público, ya sea de manera inicial o en atención a citas anteriores formuladas por los indicados centros o clínicas, gozará del permiso correspondiente previo aviso o justificación a su jefatura inmediata.

V. Suspensiones

Las trabajadoras en estado de gravidez y las que se encuentren en período de lactancia, cuando las circunstancias lo ameriten podrán obtener suspensión emitida por médico particular hasta por un máximo de cinco (5) días quedando el INFOM en libertad de evaluar cada caso por el médico del mismo.

El INFOM otorgará los permisos correspondientes para que las trabajadoras en los casos antes citados acudan a los chequeos correspondientes. En caso de suspensiones mayores al plazo indicado, deberán ser otorgadas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

CAPÍTULO IV
Régimen de Puestos y Salarios



escucha tu pacto

ESCANEAME

ARTÍCULO 28
Reformas al reglamento de clasificación de puestos y régimen de salarios del INFOM
página 35

ARTÍCULO 29
Salario ordinario
página 35

ARTÍCULO 30
Salario por traslado temporal
página 35

ARTÍCULO 31
Salarios correspondientes a vacaciones
página 35

ARTÍCULO 32
Presentación de estados financieros y estudio salarial anual
página 36

ARTÍCULO 33
Incentivo de responsabilidad administrativa
página 36

ARTÍCULO 34
Bonificación por tiempo de servicio
página 36

ARTÍCULO 35
Bono de transporte
página 37

ARTÍCULO 36
Salario diferido
página 37

ARTÍCULO 37
Procedimiento para el pago de salarios
página 37

ARTÍCULO 38
Pago de trabajo efectuado en horas Extraordinarias o en días inhábiles
página 38

ARTÍCULO 39
Tiempo no laborado por causas no imputables al trabajador
página 38

ARTÍCULO 40
Complemento salarial
página 38

ARTÍCULO 41
Situaciones especiales
página 38

Artículo 28
Reformas al reglamento de clasificación de puestos y régimen de salarios del INFOM

Para las reformas al Acuerdo Gubernativo Número 287-2001, se conformará una comisión integrada por tres representantes del INFOM y tres representantes del Comité Ejecutivo del SITRAINFOM, cuya propuesta se someterá a la aprobación de la Junta Directiva del INFOM, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo citado.

En las reformas al **REGLAMENTO DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y RÉGIMEN DE SALARIOS DEL INFOM**, por ningún motivo podrán fijarse salarios menores a los que se indican en la escala correspondiente para cada serie salarial y para cada puesto en particular, ni pueden disminuirse los requisitos de escolaridad y experiencia requeridos a las personas que puedan o aspiren a ser nombradas en los puestos que se prevean.

Artículo 29
Salario ordinario

De acuerdo al Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Protección del Salario, se deberá entender como salario ordinario toda remuneración que pueda evaluarse en efectivo que sea percibida por el trabajador, excepto, el bono mensual según Acuerdo Gubernativo 66-2000 de la Presidencia de la República (Q.250.00).

Artículo 30
Salario por traslado temporal

Los trabajadores no desempeñarán plazas de inferior categoría salarial, ni en forma total o parcial dos o más plazas simultáneamente. Cuando el trabajador sea trasladado a otro puesto en forma temporal, por disposición de su jefe inmediato, con consentimiento del trabajador y mediante Acuerdo de Gerencia, en el cual se deberá establecer la duración del mismo; éste devengará el salario de la plaza interinamente ocupada, pero en ningún caso su sueldo será menor al que devengue en su plaza definitiva.

Se exceptúan los funcionarios o trabajadores que tengan como función normal realizar sustituciones temporales de otros trabajadores.

Artículo 31
Salarios correspondientes a vacaciones

Los salarios correspondientes al período vacacional de los trabajadores se regularán por las disposiciones siguientes:

a) Cálculo del salario vacacional

Para el cálculo del salario que el trabajador deberá percibir por concepto de vacaciones, se sumará al salario ordinario el promedio de remuneraciones percibidas por trabajo en tiempo extraordinario laborado durante el período correspondiente.

b) Bono vacacional

El INFOM otorgará a cada trabajador un bono vacacional equivalente a un cien por ciento (100%) del salario de cada trabajador y en forma anual deberá programarse presupuestariamente, creando la obligación de pago del INFOM a favor de los trabajadores, al momento de adquirir el derecho de su período vacacional.

Artículo 32
Presentación de estados financieros y estudio salarial anual

El INFOM debe presentar en el mes de mayo de cada año al SITRAINFOM dentro de los quince días posteriores a la aprobación de los estados financieros del mes de abril, por parte de Junta Directiva, un informe financiero mediante el cual, durante el mes de mayo del mismo año, se realizará un análisis de forma conjunta, Gerencia del Instituto y SITRAINFOM, sobre la viabilidad de realizar un incremento salarial, y de ser económicamente posible, se incrementarán los salarios de los trabajadores para el ejercicio fiscal siguiente, en la forma que se acuerde, siempre y cuando se cuente con la aprobación de la Junta Directiva del Instituto.

Artículo 33
Incentivo de responsabilidad administrativa

El INFOM derivado del análisis realizado a las clases salariales existentes considera, que es necesario reconocer la responsabilidad en el desempeño de la función pública de los trabajadores con relación de dependencia, por lo que se crea el incentivo de responsabilidad administrativa, el que se pagará al trabajador por cada salario percibido durante el año y se calculará multiplicando el porcentaje por el total del salario devengado por el trabajador en un mes, de la siguiente manera: A partir del 1 de enero del año 2021 el 6%.

Tomando en cuenta el informe financiero de cada año a que hace referencia el artículo 32 del presente pacto, la presente prestación podrá ser incrementada como mínimo un 4% anual durante la vigencia del mismo.

Artículo 34
Bonificación por tiempo de servicio

Se crea el Bono por Tiempo de Servicio como una prestación laboral para los actuales trabajadores del INFOM consistente en un bono mensual calculado sobre la siguiente fórmula: el salario base más el complemento salarial (o complemento de plaza) más el bono de transporte, que reciba el trabajador al mes de enero de dos mil dieciocho, en atención a la antigüedad al mismo mes, según la escala siguiente, la cual servirá únicamente para que a partir de la vigencia del presente pacto, sea determinado el beneficio de los trabajadores según su tiempo de servicio.

Años de Servicio	Porcentaje de beneficio para bono mensual
1 a 3	8%
4 a 6	9%
7 a 9	10%
10 a 12	11%
13 a 15	12%
16 a 18	13%
19 en adelante	14%

Nota: La tabla anterior es aplicable solamente para el cálculo del porcentaje que corresponde a la antigüedad del personal vigente al 31 de diciembre de 2017.

Para los trabajadores del INFOM, que sean contratados a partir de 1 de enero de 2018 tendrán derecho a percibir el Bono por Tiempo de Servicio a partir del mes siguiente de cumplido el tercer año de servicio consecutivo equivalente al ocho por ciento (8%).

El Bono por Tiempo de Servicio se aumentará en uno por ciento (1%) cada tres años cumplidos sobre la base de cálculo indicada.

Para efecto práctico de cálculo a realizar por la Dirección de Recursos Humanos, se deberá de tomar en consideración que al momento de cumplir el trabajador los años correspondientes que originen el derecho al Bono ya indicado, el INFOM pagará el Bono por Tiempo de Servicio a partir del mes siguiente de cumplida la condición indicada.

En virtud que el hecho generador de la presente prestación coincide con el contemplado en el Acuerdo Gubernativo 838-92, y que el objeto de dicha prestación es "...establecer incentivos para los servidores de la administración pública a efecto de generar en los mismos un alto grado de motivación que permita que el cumplimiento de sus deberes y obligaciones se desarrolle en forma eficaz y eficiente.", resulta pertinente, que, atendiendo al artículo 106 de la Constitución Política de la República, se ha superado la prestación mínima contemplada en el referido Acuerdo Gubernativo, debiéndose aplicar la presente prestación en sustitución de aquella a partir de la vigencia del presente pacto.

Artículo 35
Bono de transporte

Sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 33 del Código de Trabajo, el INFOM proporcionará a cada trabajador la cantidad de **SEISCIENTOS QUETZALES (Q.600.00)** como bono de transporte, por salario recibido, esta bonificación incluye el bono de transporte establecido en el artículo 26 del VII Pacto Colectivo.

Artículo 36
Salario diferido

El INFOM pagará a sus trabajadores dos salarios diferidos, equivalentes cada uno al 100% del salario ordinario que actualmente devenga el trabajador; el primero, a más tardar el **viernes previo al asueto de la semana santa**; y el segundo, dentro de la **primera quincena del mes de octubre** de cada año.

Artículo 37
Procedimiento para el pago de salarios

El pago de salarios a todos los trabajadores y funcionarios del INFOM se regulará por las siguientes disposiciones:

a) Días de pago

Los salarios se harán efectivos en forma quincenal, el penúltimo día hábil correspondiente.

b) Lugares de pago

El pago de salarios se efectuará en la Unidad de la cual depende el trabajador, por medio de la persona que designe la jefatura correspondiente y en horas hábiles para el asalariado, incluyendo oficinas regionales.

c) Forma de pago

El pago de salarios se hará por medio de cheque o depósito en cuenta, debiendo el INFOM entregar al trabajador boleta que indique el pago efectuado.

Artículo 38
Pago de trabajo efectuado en horas extraordinarias o en días inhábiles

El INFOM queda obligado a pagar las horas extraordinarias o los días inhábiles laborados, al hacer efectivo el pago de la quincena posterior a la quincena en que se efectuaron dichos trabajos.

Artículo 39
Tiempo no laborado por causas no imputables al trabajador

Salvo los casos de suspensión total de los contratos de trabajo previstos en la ley, cuando los trabajadores se vean imposibilitados para laborar por causas no imputables a ellos, no sufrirán reducción alguna en sus salarios, aun cuando hubieren sido autorizados para retirarse de su trabajo por el tiempo que dure dicha situación.

Artículo 40
Complemento salarial

El INFOM continuará pagando a todos sus trabajadores con cargo al renglón presupuestario 011 (personal permanente) el complemento salarial o complemento de plaza, establecido en el artículo número 59 del IV Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito en el año 2002:

a) De la serie salarial uno (1) a la ocho (8): La cantidad de **Q.370.00**.

b) De la serie salarial nueve (9) a la catorce (14): La cantidad de **Q.420.00**.

c) De la serie salarial quince (15) a la diecisiete (17): La cantidad de **Q.720.00.**

Artículo 41
Situaciones especiales

El pago del salario será proporcional al tiempo efectivo laborado hasta que se decrete la prisión provisional en contra de un trabajador del INFOM por la comisión de un hecho delictivo. En caso que la detención se efectúe cuando el trabajador se encuentre en estricto cumplimiento de las labores para las que haya sido comisionado, se conviene que el INFOM prestará asistencia legal en forma inmediata y sin costo para el trabajador.

CAPÍTULO V
Prestaciones Económico Sociales



escucha tu pacto

ESCANEAME

ARTÍCULO 42
Prestaciones para casos de enfermedad, accidente o maternidad
página 41

ARTÍCULO 43
Guardería infantil
página 41

ARTÍCULO 44
Prestaciones en caso de fallecimiento
página 42

ARTÍCULO 45
Incentivo académico
página 42

ARTÍCULO 46
Transporte en caso de enfermedad o accidente
página 43

ARTÍCULO 47
Prestaciones de orden cultural y recreativo
página 43

ARTÍCULO 48
Prestaciones por terminación de contrato de trabajo
página 44

ARTÍCULO 49
Prestaciones por jubilación
página 44

ARTÍCULO 50
Seguro colectivo
página 44

ARTÍCULO 51
Apoyo para caja de ahorro y préstamos
página 45

Artículo 42
Prestaciones para casos de enfermedad, accidente o maternidad

El INFOM otorgará a sus trabajadores las siguientes prestaciones por motivo de enfermedad, accidentes o maternidad.

a) **Suspensión acordada por el instituto guatemalteco de seguridad social:** En caso de suspensión temporal de trabajo por causa de enfermedad, maternidad o accidente acordada, el INFOM pagará al trabajador suspendido, la parte del salario y demás prestaciones que le correspondan y que deje de cubrir, hasta alcanzar el cien por ciento (100%) de los mismos, por el período que dure la suspensión, el INFOM realizará corte de salario al trabajador al finalizar el segundo mes de suspensión consecutiva, debiendo de cancelar lo que corresponda al trabajador a partir del tercer mes de suspendido, con la presentación de la boleta de pago correspondiente.

b) El INFOM **pagará el cien por ciento (100%)** del salario del trabajador, cuando éste sea suspendido por médico del INFOM hasta por un máximo de cinco (5) días.

c) **Prestaciones en caso de enfermedad no cubierta por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social:** En caso que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no cubra la enfermedad o el accidente, el INFOM pagará al trabajador que por dicho motivo deje de asistir a sus labores **el cien por ciento (100%)** de su salario completo más las prestaciones a que tenga derecho, conforme a la ley, por un período no mayor de un año y conforme a la evaluación médica que deberá acreditarse mediante certificación extendida por el médico forense del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

d) **Prestaciones para caso de maternidad no cubiertas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social:** El INFOM otorgará **TRES MIL QUINIENTOS QUETZALES (Q.3,500.00**), en concepto de gastos por maternidad comprobada a las trabajadoras del mismo y a las esposas o convivientes de los trabajadores que laboran en lugares de trabajo no cubiertos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El INFOM, concederá licencia remunerada a las trabajadoras que laboren en áreas no cubiertas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tal como lo preceptúa el presente Pacto. Toda vez que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social cubra la prestación prevista en este numeral, en el lugar donde se encuentra establecido dicho centro de trabajo o que la propia trabajadora, esposa o conviviente optaren por este servicio en otro lugar de la República, el INFOM queda exento de su obligación de hacer efectiva la prestación.

Artículo 43
Guardería infantil

El INFOM implementará una guardería infantil para los hijos de los trabajadores conforme a lo establecido en el Código de Trabajo, dentro de un plazo de seis meses a partir de la suscripción del presente pacto. El INFOM reglamentará las disposiciones respectivas relacionadas a la administración de la guardería infantil.

Artículo 44
Prestaciones en caso de fallecimiento

El INFOM otorgará en caso de fallecimiento de sus trabajadores a sus beneficiarios las prestaciones siguientes en caso de fallecimiento:

a) Indemnización por causa de muerte del trabajador:

En caso de fallecer el trabajador que se encuentre al servicio del INFOM, una vez establecida legalmente la calidad de beneficiarios conforme a la ley, les será entregada de inmediato y en un solo pago la indemnización establecida cuyo cálculo se hará tomando en cuenta los salarios ordinarios, extraordinarios y demás prestaciones devengadas por el trabajador durante los últimos seis meses laborados por éste.

En el caso de no existir beneficiarios de los contemplados en la Constitución Política de la República de Guatemala o la legislación aplicable, la prestación será pagada a los beneficiarios que el trabajador hubiese declarado como tales en el registro respectivo, que para el efecto actualizará permanentemente la Dirección de Recursos Humanos.

b) Gastos funerarios del trabajador y sus familiares

I. En caso de fallecimiento del trabajador, el INFOM proporcionará a sus beneficiarios: **DIEZ MIL QUETZALES (Q.10,000.00)**, para gastos del funeral, o un aporte de dos (2) sueldos, lo que sea mayor para el beneficiario.

II. En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente en unión de hecho declarada o de los hijos menores o incapacitados del trabajador, se otorgará un aporte **SEIS MIL QUETZALES (Q.6,000.00)**.

III. En caso de fallecimiento de los padres del trabajador, un aporte de **CUATRO MIL QUINIENTOS QUETZALES (Q.4,500.00)**.

El INFOM deberá mantener una cuota presupuestaria disponible para realizar el pago de los beneficios comprendidos en los numerales I, II y III anteriores, **dentro del día hábil siguiente al fallecimiento**.

Artículo 45
Incentivo académico

El INFOM otorgará un incentivo por cada salario ordinario recibido, para todos los trabajadores que cuenten con pensum cerrado de pregrado (Licenciatura) y profesionales universitarios debidamente colegiados por universidades reconocidas por el Consejo de la Enseñanza Privada Superior o la Universidad de San Carlos de Guatemala, de la manera siguiente:

a) Los trabajadores con pensum cerrado de pregrado (Licenciatura) obtendrán **un incentivo de Q.500.00**. Este incentivo estará vigente hasta por un máximo de dos años, a efecto de propiciar que el trabajador obtenga efectivamente el grado académico de licenciatura.

b) Los trabajadores profesionales debidamente colegiados que desempeñen cargos que no requieran el grado académico de licenciatura obtendrán **un incentivo de Q 1,000.00**.

c) Los trabajadores profesionales debidamente colegiados que desempeñen cargos que requieran el grado académico de licenciatura obtendrán **un incentivo de Q 1,500.00**.

d) El INFOM **otorgará una ayuda de quinientos quetzales (Q 500.00)** para impresión de tesis de grado, al trabajador que opte a una licenciatura, debiendo donar dos ejemplares de la tesis para la biblioteca y otra para la unidad de archivo.

En virtud que el hecho generador de la presente prestación coincide con el contemplado en los Acuerdos Gubernativos 327-90 y 741-92 y sus reformas, y que el objeto de dicha prestación es "...velar por la superación integral de los recursos humanos al servicio de las diversas dependencias del Sector Público, a fin de aumentar la eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios básicos orientados a la satisfacción de las necesidades elementales de la población guatemalteca." resulta pertinente, que, atendiendo al artículo 106 de la Constitución Política de la República, se ha superado la prestación mínima contemplada en los referidos Acuerdos Gubernativos y en el artículo 45 del VI Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, debiéndose aplicar la presente prestación en sustitución de aquella, a partir de la vigencia del presente pacto.

Artículo 46
Transporte en caso de enfermedad o accidente

En caso que un trabajador del INFOM se enferme repentinamente o sufra accidente dentro de los horarios de trabajo, en su lugar de trabajo o destinado en otro lugar, este proporcionará inmediatamente transporte para llevar al afectado a un Centro de Asistencia Médica, salvo que, por recomendación médica, se considere que, por ameritar atención especial, deberá esperar una ambulancia sin que el INFOM asuma responsabilidad por lo que suceda en el traslado.

Artículo 47
Prestaciones de orden cultural y recreativo

El INFOM contribuirá dentro de sus posibilidades con toda actividad de orden cultural o recreativa, particularmente al SITRAINFOM, otorgando un aporte no menor de **TREINTA Y CINCO MIL QUETZALES (Q 35,000.00)** para la celebración de su aniversario en el mes de junio de cada año, el cual deberá ser entregado en la primera quincena del mes de mayo de cada año.

Asimismo, el INFOM deberá incluir en el presupuesto anual como mínimo **QUINCE MIL QUETZALES (Q 15,000.00)**, para las actividades deportivas o culturales promovidas por el SITRAINFOM anualmente, el cual deberá ser entregado durante el mes de marzo de cada año, por lo que realizará las operaciones presupuestarias y financieras que fueren necesarias.

El INFOM y el SITRAINFOM realizarán el estudio para el mejoramiento de las instalaciones deportivas (canchas de Papi Fútbol y Basquetbol) en un plazo de seis meses posteriores a la suscripción del presente pacto, con el objeto de promover la recreación y salud de los trabajadores del INFOM.

Artículo 48
Prestaciones por terminación de contrato de trabajo

a) Terminación del Contrato por decisión del trabajador

En el caso de terminación del contrato o relación de trabajo por decisión unilateral del trabajador, el INFOM pagará las prestaciones y un mes de salario ordinario por cada año laborado del promedio devengado por el trabajador durante los últimos seis (6) meses de trabajo continuo.

b) Terminación del Contrato por Decisión del INFOM

El INFOM sólo podrá dar por terminada la relación laboral, únicamente por delito, negligencia, ineptitud, mala conducta o incapacidad manifiesta, previa fase de análisis, investigación y comprobación de la falta o causal de despido, con audiencia al interesado, para que éste pueda ejercer su legítimo derecho de defensa; pagándole las prestaciones correspondientes.

c) Disposición Complementaria

El trabajador que decida dar por terminado el contrato del trabajo, deberá dar aviso en los plazos mínimos que para el efecto establece el Reglamento de Relaciones Laborales del Personal. El INFOM queda facultado para disponer su cesación en el trabajo aún antes del vencimiento de dicho término.

d) Ventajas Económicas

Según lo que establece la **Resolución de Junta Directiva No. 23-2020** de fecha 24 de enero de 2020, el INFOM reconoce las ventajas económicas como un derecho de sus trabajadores permanentes y pagará el equivalente al 30% adicional sobre las prestaciones que le correspondan al momento de retirarse, sumando este monto a su indemnización, en un solo pago.

Artículo 49
Prestaciones por jubilación

El INFOM realizará un estudio actuarial con el objeto de determinar las posibilidades financieras para implementar su propio régimen de clases pasivas, estudio que deberá iniciarse en el primer trimestre del año 2018.

Artículo 50
Seguro colectivo

a) El INFOM mantendrá vigente un seguro de vida colectivo cuyo monto básico será de cincuenta mil quetzales (Q 50,000.00) y los riesgos a cubrir serán los que se estipulen en la póliza de seguro. El INFOM cubrirá en su totalidad este beneficio. En el caso de falta de cobertura por negligencia, el INFOM cubrirá el beneficio.

b) El INFOM velará porque la cobertura incluya a los trabajadores que tengan más de sesenta años de edad, por lo que deberá negociar con la empresa que brinde el seguro a la totalidad de los trabajadores.

Artículo 51
Apoyo para caja de ahorro y préstamos

El INFOM reconoce a la Caja de Ahorro y Préstamo de SITRAINFOM como una entidad de asistencia y previsión Social propia del SITRAINFOM para sus afiliados, financiada con recursos propios, cuyo reglamento será elaborado por el Comité Ejecutivo.

El INFOM realizará las retenciones en concepto de amortización de cuotas por préstamos otorgados a los afiliados del SITRAINFOM, a requerimiento de éste, conforme al listado de los afiliados obligados, ante la Dirección de Recursos Humanos, debiendo posteriormente el INFOM entregar dichas cuotas retenidas al SITRAINFOM contra la presentación del recibo.

CAPÍTULO VI
Carrera Administrativa



escucha tu pacto

ESCANEAME

ARTÍCULO 52
Carrera administrativa
página 49

ARTÍCULO 53
Condiciones de ingreso
página 49

ARTÍCULO 54
Vacantes definitivas
página 49

ARTÍCULO 55
Ausencias temporales
página 50

ARTÍCULO 56
Sistema de divulgación de puestos vacantes
página 51

ARTÍCULO 57
Normativo para la adjudicación de puestos vacantes
página 51

Artículo 52
Carrera administrativa

Es deber fundamental del Estado de Guatemala establecer incentivos para los servidores de la Administración Pública a efecto de generar en los mismos un alto grado de motivación que permita que el cumplimiento de sus deberes y obligaciones se desarrollen en forma eficaz y eficiente.

El INFOM reconoce la carrera administrativa para todos y cada uno de los trabajadores permanentes. La carrera administrativa es el instrumento técnico continuo de administración de personal que tiene por objeto la incorporación, promoción de la profesionalización y retención de los servidores públicos, en función a su desempeño, con el propósito de coadyuvar a la eficiencia, eficacia y probidad de la gestión dentro del mismo.

El INFOM nombrará dos (2) representantes que conjuntamente con dos (2) representantes nombrados por el Comité Ejecutivo del SITRAINFOM elaborarán y presentarán una propuesta a la Honorable Junta Directiva del Manual de Procedimientos para la Gestión de la Carrera Administrativa, el cual deberá iniciarse en un plazo no mayor a tres (3) meses posteriores a la suscripción del presente pacto.

El INFOM en conjunto con el SITRAINFOM, realizarán los estudios pertinentes para el establecimiento de la carrera administrativa que tenga como propósito proporcionar una base cierta y equitativa para la promoción de los trabajadores, con el fin de asegurar la idoneidad e instituir la misma en el INFOM.

Artículo 53
Condiciones de ingreso

Todo aspirante deberá someterse y aprobar los exámenes correspondientes para poder optar a una plaza dentro del INFOM, de conformidad con lo que para el efecto establece el artículo 58 del presente Pacto y el Reglamento de Relaciones Laborales del Personal.

Es nulo y causa responsabilidades penales, civiles, laborales y administrativas, tanto para la autoridad nominadora y para el trabajador que sea nombrado cuando este no reúna los requisitos de profesionalidad, escolaridad, experiencia e idoneidad, que se indica en el Manual de Clases de Puestos o que llenando estos requisitos se omita el procedimiento a que se refiere el artículo 8 del Acuerdo Gubernativo Número 287-2001 y el artículo 20 del Decreto 31-2012, el cual reforma el artículo 432 del Código Penal.

Artículo 54
Vacantes definitivas

Se entiende que una plaza ha quedado definitivamente vacante cuando el trabajador que la ocupaba terminó su relación laboral en forma definitiva o pasó a ocupar otra plaza.

Se consideran, además, vacantes definitivas aquellas plazas que sean de nueva creación y ninguna de estas plazas podrá ser ocupada de forma interina (temporal).

Artículo 55
Ausencias temporales

a) Son las causadas por la ausencia de los titulares de los puestos, debido a licencias, enfermedad o cualquier otra causa análoga que tenga por efecto la suspensión de su contrato de trabajo, también las que se produzcan por traslados de los trabajadores a otras plazas, con el fin de cubrir sustituciones temporales de otros. Al producirse la ausencia del titular de una plaza, el INFOM designará al que habrá de ocupar interinamente (temporalmente) la misma, teniendo preferencia los trabajadores de la misma unidad en la que se produzca la ausencia sin necesidad de evaluación, siempre y cuando llenen los requisitos mínimos establecidos en el Manual de Puestos y Salarios, con la aprobación del jefe inmediato superior y autorización de la Gerencia, durante el tiempo que dure la ausencia.

b) Cuando un trabajador por las causas establecidas en la literal a) de este artículo se haga cargo interinamente (temporalmente) de un puesto con salario mayor, por ausencia del titular, adquiere el derecho a cobrar el salario de la plaza que está cubriendo, siempre y cuando el trabajador cumpla con los requisitos del puesto. En ningún caso podrá limitarse el pago del salario del titular de la plaza de conformidad con lo establecido en el artículo 38 literal e) del Reglamento de Relaciones Laborales del personal.

c) La sustitución temporal no implica para el trabajador promovido el derecho al ascenso definitivo a dicha plaza, ni perder el derecho a su plaza al finalizar la sustitución, tampoco para el titular implicará la pérdida del derecho de ocupar dicho puesto, al concluir las causas de su ausencia.

d) Para designar al trabajador que ocupará una plaza en forma temporal se dará oportunidad a los trabajadores que ocupen plazas en el nivel o categoría inmediata inferior a la que pertenece el puesto vacante, siempre y cuando cumpla con los requisitos para la misma y mediante examen por suficiencia efectuado por la Jefatura de la Unidad Administrativa donde se produzca dicha vacante, cumpliendo con lo establecido en el Manual de Procedimientos para la Gestión de Carrera Administrativa.

e) No procederá ningún nombramiento temporal si la plaza se encuentra vacante en forma definitiva.

f) Se establecerá el tiempo de duración de la vacante temporal.

g) Todo nombramiento temporal que se efectué sin llenar los requisitos mínimos establecidos en el manual de puestos del Instituto será ilegal y por consiguiente no procederá y la administración deberá velar por el absoluto cumplimiento del mismo, según lo establecido en el Decreto Número 31-2012 del Congreso de la República.

Artículo 56
Sistema de divulgación de puestos vacantes

Al producirse un puesto nuevo o vacante definitiva, la Dirección de Recursos Humanos lo divulgará por escrito a todos los trabajadores en un plazo no mayor a un mes calendario, mediante Boletín que deberá especificar lo siguiente:

a) Descripción de la plaza nueva o vacante definitiva.

b) Sección, departamento y dirección a la que pertenece la plaza.

c) Plazo para recibir solicitudes.

d) Salario que corresponde a la plaza.

e) Requisitos indispensables para optar a la plaza vacante, conforme el Manual de Clases de Puestos a que se refiere el Artículo 8 del Acuerdo Gubernativo Número 287-2001.

f) Las funciones específicas de las plazas vacantes las proporcionará la Dirección de Recursos Humanos, a solicitud de los interesados.

Artículo 57
Normativo para la adjudicación de puestos vacantes

Con base en los principios que rigen el derecho laboral, la Dirección de Recursos Humanos será la responsable de la implementación de los procedimientos para la adjudicación de plazas vacantes, en el que se establece los lineamientos generales con relación a los siguientes aspectos:

a) La divulgación de plazas vacantes.

b) La recepción de solicitudes.

c) Los factores a considerar en el proceso de selección:
   I. Antigüedad
   II. Nivel Académico
   III. Evaluación de los puestos desempeñados
   IV. Capacidad y Experiencia
   V. Los exámenes de calificación para plazas de no profesionales
   VI. La evaluación curricular para plazas de profesional

d) La convocatoria para personal externo.

e) Adjudicación de plazas.

f) Notificación de la adjudicación.

g) Toma de posesión.

h) Vigencia de los resultados de la ponderación.

El Comité Ejecutivo del SITRAINFOM nombrará dos (2) representantes que participarán durante el proceso de recepción y selección del personal para darle transparencia al proceso de adjudicación de plazas vacantes que realice la Dirección de Recursos Humanos. Dichos representantes deberán excusarse cuando estén interesados en concursar para optar a una plaza vacante y el SITRAINFOM deberá nombrar a su reemplazo.

Todos los trabajadores permanentes del INFOM tendrán preferencia de optar a cualquier puesto vacante dentro del mismo.

Si no existe aspirante dentro del personal permanente, se dará la oportunidad al personal temporal y de no haber aspirantes dentro de dicho personal, el INFOM podrá contratar personal ajeno al mismo, quien deberá someterse al procedimiento correspondiente.

CAPÍTULO VII
Prevención y/o Resolución de Conflictos



escucha tu pacto

ESCANEAME

ARTÍCULO 58
Controversias individuales o colectivas
página 55

ARTÍCULO 59
Junta mixta
página 55

ARTÍCULO 60
Régimen disciplinario
página 57

ARTÍCULO 61
Derecho de defensa
página 57

ARTÍCULO 62
Procedimiento de aplicación a régimen disciplinario
página 58

ARTÍCULO 63
Conocimiento de los asuntos de trabajo y de otros asuntos de índole sindical
página 58

Artículo 58
Controversias individuales o colectivas

Será norma invariable en las relaciones entre el INFOM y el SITRAINFOM, resolver en primera instancia por la vía directa y en forma conciliatoria las controversias que pudieran surgir con motivo de la prestación del trabajo, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

En todo caso, para la solución inicial de los problemas ocasionados por cualquier motivo, los trabajadores afectados podrán acudir, en primer término, a sus jefes inmediatos superiores, en el orden jerárquico con quienes tratarán el caso por la vía directa, el mismo día o a más tardar el día siguiente hábil al de su surgimiento, salvo casos de fuerza mayor; si la cuestión no quedara resuelta con la intervención de los citados jefes, los interesados podrán someterla al conocimiento de la Gerencia.

La solución de los asuntos colectivos que surjan en el INFOM, cuando se refieran a la negociación de un Pacto Colectivo o a otras convenciones normativas de aplicación colectiva, se resolverán por medio del arreglo directo ya sea con la sola intervención de las partes o con la de otros amigables componedores.

Artículo 59
Junta mixta

Se establece un órgano de Prevención y Conciliación de Conflictos, denominado JUNTA MIXTA, integrado de común acuerdo entre el INFOM y el SITRAINFOM, que se encargará de emitir recomendaciones sobre problemas estrictamente laborales que surjan entre el INFOM y los trabajadores individualmente considerados y con fundamento en los siguientes principios:

Principio de legalidad:
Ningún empleado o funcionario de INFOM, podrá ser sancionado administrativamente, si no por los hechos considerados como faltas leves, graves de conformidad con lo regulado en el presente Pacto y conforme al procedimiento preestablecido.

Principio Non Bis In Idem:
Nadie puede ser sancionado administrativamente dos veces por el mismo hecho.

Independencia del procedimiento disciplinario:
El procedimiento disciplinario se realizará y aplicará, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales y no lo interrumpe, ni impide.

Derecho de Defensa:
Nadie podrá ser sancionado ni privado de sus derechos, sin antes haber sido citado, oído y vencido en el sistema disciplinario de la carrera profesional.

Proporcionalidad:
Las sanciones impuestas deben ser proporcionales, a la falta cometida tomando en consideración: la naturaleza del servicio afectado, grado de responsabilidad, grado de perturbación efectiva del servicio, naturaleza de los bienes jurídicos afectados, las circunstancias en las que sucedieron los hechos y los antecedentes del trabajador.

Principio de sencillez y antiformalidad:
El procedimiento descrito será regido por normas claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos.

Principio de objetividad:
El procedimiento se fundamentará en la objetividad de la falta y por ende de la sanción a ser aplicada.

a) **Integración:** La JUNTA MIXTA estará integrada así: el SITRAINFOM se hará representar por dos (2) delegados propietarios y sus correspondientes suplentes, designados por el Comité Ejecutivo. En representación del INFOM habrá dos (2) delegados propietarios y sus respectivos suplentes, que serán nombrados por la Gerencia; ambas partes se notificarán a más tardar el 31 de enero de cada año, por escrito, la nómina de sus delegados propietarios y suplentes; en caso de ausencia definitiva o cambio se deberá nombrar al reemplazo dentro del plazo de cinco (5) días de ocurrida la ausencia definitiva o cambio de representantes. Los miembros de la JUNTA MIXTA durarán un año en sus funciones. En las sesiones solamente participarán los titulares y los suplentes únicamente podrán participar cuando suplan al titular.

b) **La Junta Mixta** deberá emitir su recomendación en el plazo de cinco (5) días posteriores a la recepción, verificación y citación de las partes.

c) **Atribuciones de la JUNTA MIXTA:** Son atribuciones de la JUNTA MIXTA las siguientes:

I. Prevenir o conciliar, a solicitud de cualquiera de las partes, los asuntos que se sometan a su consideración, siempre que sean de carácter laboral individual.
II. Visitar los centros de trabajo cuando lo estime necesario de común acuerdo entre las partes, para un mejor conocimiento del problema; y
III. Solicitar informes sobre la conducta del trabajador en sus labores para establecer alguna infracción al Reglamento de Relaciones Laborales del personal y cualquier otra norma legal aplicable.

d) **Sesiones:** Se conviene que las sesiones de la JUNTA MIXTA se realizarán en las Oficinas Centrales del INFOM cuando existan asuntos que tratar. Cada una de las partes propondrá a la otra con cinco (5) días de anticipación, los puntos a tratar en la sesión. En casos de urgencia, cualquiera de las delegaciones podrá convocar a sesiones de carácter extraordinario, notificando por escrito a la otra parte con cuarenta y ocho (48) horas de antelación, el motivo de la reunión. La reunión urgente se llevará a cabo con el sólo aviso de cualquiera de las partes.

e) **Constancias de sus Recomendaciones:** LA JUNTA MIXTA dejará constancia escrita en cuatro (4) ejemplares, de todas sus recomendaciones tomadas por decisión unánime quedando dos (2) en poder del INFOM y dos (2) en poder del SITRAINFOM, para los efectos que estimaren convenientes. Además, serán extendidos los ejemplares que sean necesarios y deban ser incorporados a los expedientes personales de los trabajadores en los casos que se traten; notificando el contenido de sus recomendaciones a las partes interesadas, a través de la Dirección de Recursos Humanos.

f) **Procedimiento:** En toda causa que motive el despido de un trabajador, deberá apegarse a lo estipulado en el procedimiento regulado en el Artículo 84 del Reglamento de Relaciones Laborales del Personal y lo contenido en los artículos 53 literal b), 58 y 59 del presente Pacto. El expediente será trasladado a la Junta Mixta dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores de haberse completado el corrimiento de audiencia por las partes, para su análisis y recomendaciones, debiendo observar el cumplimiento del debido proceso en cada caso.

La inobservancia a la aplicación del presente artículo, faculta al trabajador a solicitar ante la autoridad judicial competente, ya sea, su reinstalación y pago de salarios y demás prestaciones dejadas de percibir, o a que se le indemnice.

g) **Disposición Complementaria:** Las prescripciones contenidas en el presente artículo, no menoscaban el derecho que asiste a las partes y a los trabajadores individualmente considerados de plantear sus peticiones o de ejercer sus acciones ante las Autoridades Administrativas de Trabajo o acudir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

h) **Prescripción:** Todas las amonestaciones emitidas por la autoridad prescribirán en los plazos siguientes:

- Por amonestación verbal: 6 meses.
- Por amonestación escrita: 1 año.

En caso de amonestación verbal el término se computa desde el día de la consumación de la falta y en caso de amonestación escrita desde la realización del último acto.

Artículo 60
Régimen disciplinario

Las aplicaciones de las medidas disciplinarias se regirán de conformidad a lo establecido en lo que para el efecto establece el REGLAMENTO DE RELACIONES LABORALES DEL PERSONAL y supletoriamente y en su orden, por el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social.

Artículo 61
Derecho de defensa

Con excepción de la amonestación verbal y por escrito, las demás sanciones disciplinarias que corresponda imponerles a los trabajadores de conformidad con el presente pacto y demás normas laborales aplicables, se impondrán previa audiencia, por plazo de tres (3) días hábiles a partir del día siguiente de la notificación, más un día por razón de la distancia para aquellos trabajadores que presten sus servicios en las oficinas regionales del país. En dicha audiencia, el trabajador podrá presentar pruebas para justificar las causas, demostrar su actuación o desvanecer los hechos que se le señalan.

Artículo 62
Procedimiento de aplicación a régimen disciplinario

El procedimiento se realizará de la siguiente forma:

a) El jefe Inmediato ante la falta cometida por un trabajador procederá a suscribir el acta administrativa respectiva e informar por escrito inmediatamente a la Dirección de Recursos Humanos de la falta, adjuntando certificación del acta mencionada.

b) La Dirección de Recursos Humanos deberá dar audiencia por escrito al trabajador para que en el tiempo establecido en referencia el artículo 59 de este pacto, manifieste por escrito sus justificaciones y aporte las pruebas pertinentes.

c) Vencido dicho plazo, la Dirección de Recursos Humanos, con las justificaciones o sin ellas, remitirá el expediente a la Junta Mixta, adjuntando un informe de lo actuado para que recomiende si procede o no la suspensión o despido.

Artículo 63
Conocimiento de los asuntos de trabajo y de otros asuntos de índole sindical

Con el objeto de facilitar al Comité Ejecutivo del SITRAINFOM el ejercicio de la función representativa, los miembros del mismo quedan facultados para apersonarse a cualquier dependencia del INFOM en horas hábiles, a fin de velar por el estricto cumplimiento del presente Pacto y para desarrollar las labores propias de su cargo, no debiéndose obstaculizar el ejercicio de sus funciones. Deberán avisar a su jefe inmediato, las circunstancias que los obligan a separarse de su puesto de trabajo. Asimismo, informar al correspondiente jefe de dependencia donde hubiere surgido el problema o asunto a tratar.

CAPÍTULO VIII
Seguridad e Higiene



escucha tu pacto

ESCANEAME

ARTÍCULO 64
Normas de seguridad e higiene
página 61

ARTÍCULO 65
Salud de los trabajadores y de sus familiares
página 61

ARTÍCULO 66
Servicio de comedor y cafetería
página 61

ARTÍCULO 67
Medicinas para los trabajadores
página 62

ARTÍCULO 68
Examen de salud
página 62

ARTÍCULO 69
Consolidación del régimen de puestos y salarios
página 62

Artículo 64
Normas de seguridad e higiene

Las normas de seguridad e higiene contenidas en el presente capítulo tienen por objeto proteger y garantizar la integridad física, la salud y condiciones adecuadas para todos los trabajadores, así como la protección de su integridad.

El INFOM dará estricto cumplimiento a las disposiciones emitidas por la Junta Directiva, por la Gerencia y resoluciones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y así como el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional contenido en el Acuerdo Gubernativo número 229-2014 y sus reformas, así como otras disposiciones legales aplicables, con el fin de evitar riesgos, accidentes y enfermedades profesionales en los trabajadores.

Artículo 65
Salud de los trabajadores y de sus familiares

Se establecen las siguientes disposiciones encaminadas a mantener la buena salud de los trabajadores, cónyuge o conviviente e hijos menores e incapaces y de los padres en el caso de los trabajadores solteros.

a) **Citas médicas al instituto guatemalteco de seguridad social:** El INFOM reconoce el derecho del trabajador para asistir a las clínicas y hospitales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para consultas y citas previas programadas, sin que para ello medie autorización alguna, debiendo el trabajador dar el aviso verbal a su jefe inmediato con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación y presentar fotocopia de la constancia correspondiente de la asistencia a la clínica, a la Dirección de Recursos Humanos al reincorporarse a su jornada de trabajo.

b) **Servicio de consulta médica y tratamiento odontológico:** El INFOM prestará a su personal, a los cónyuges o convivientes, hijos menores o incapaces y a los padres de los trabajadores solteros, servicio de consulta médica y Tratamiento odontológico. Estos beneficios se mantendrán hasta el momento en que el INFOM establezca en sus instalaciones la permanencia de tales servicios, contratada o bien por negociaciones con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

c) **Equipo de protección personal:** El INFOM debe proporcionar anualmente a todos los trabajadores que por la naturaleza de sus atribuciones lo requieran entre otras las prendas e insumos siguientes: Cascos para motoristas, uniformes u overoles y botas para mensajeros, conserjes, mecánicos, personal de archivo, personal de seguridad, personal de limpieza; personal de reproducción, batas y mascarillas para laboratoristas; guantes para el personal de limpieza y sustancias volátiles. La Administración velará porque el equipo de protección personal que se adquiera cumpla con las especificaciones que para el efecto determine el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional Acuerdo Gubernativo 229-2014 y sus reformas.

Artículo 66
Servicio de comedor y cafetería

El INFOM de común acuerdo con el SITRAINFOM, contratará los servicios de comedor y cafetería para su personal, proporcionando el local, mobiliario y equipo adecuado, energía y agua potable, con el objeto que el concesionario preste este servicio a los trabajadores en óptima calidad y a precios mínimos, establecidos de común acuerdo en el contrato respectivo.

Independientemente del servicio a que se refiere el párrafo anterior, el INFOM mantendrá para sus trabajadores el servicio de café en la mañana y por la tarde, procurando óptima calidad en el servicio.

Artículo 67
Medicinas para los trabajadores

a) El INFOM será el responsable de proveer medicamentos de primeros auxilios a cada una de sus sedes existentes a nivel nacional; y así mantener un surtido básico que permita atender los casos que se presenten inesperadamente.

b) Se exceptúan de esta disposición aquellas medicinas para tratamientos de enfermedades crónicas y de tratamiento permanente.

Artículo 68
Examen de salud

Los trabajadores del INFOM deberán someterse a un examen médico, por lo menos una vez al año, para formar así su expediente médico respectivo en la clínica médica del INFOM, para lo cual la Dirección de Recursos Humanos conjuntamente con el médico del INFOM deberá hacer la programación correspondiente. Esta disposición comenzará a regir dentro del primer trimestre del año 2018.

Artículo 69
Consolidación del régimen de puestos y salarios

El INFOM no podrá despedir a ningún trabajador invocando la reorganización de personal, con el propósito de desarrollar la carrera administrativa y consolidar el sistema de puestos y el régimen de salarios de la Institución, excepto los trabajadores que ocupan puestos de las series salariales de la 14 a la 17 del Acuerdo Gubernativo Número 287-2001.

CAPÍTULO IX
Disposiciones Finales



ARTÍCULO 70
Vigencia del pacto
página 65

ARTÍCULO 71
Negociación, denuncia o prórroga del pacto
página 65

ARTÍCULO 72
Impresión del pacto
página 65

escucha tu pacto

ESCANEAME

Artículo 70
Vigencia del pacto

El presente Pacto Colectivo entra en vigencia a partir del uno (1) de enero de dos mil veintiuno (2021).

Artículo 71
Negociación, denuncia o prórroga del pacto

Ambas partes convienen en que la negociación de un nuevo Pacto podrá iniciarse con tres meses de anticipación a la fecha de vencimiento del presente, si así lo solicitare cualquiera de las partes.

El presente Pacto podrá ser denunciado como mínimo con treinta (30) días antes de la fecha de la terminación del plazo de vigencia.

Si tal denuncia no se efectuare, el presente Pacto se prorrogará automáticamente por un período igual.

Artículo 72
Impresión del pacto

El INFOM pagará la impresión de un mil (1,000) ejemplares del presente Pacto Colectivo, que será entregado al SITRAINFOM para su distribución.

El presente pacto se suscribe en la ciudad de Guatemala el 11 de noviembre de dos mil veinte (2020) de los cuáles tres ejemplares serán signados quedando uno en poder de cada una de las partes y el tercero será remitido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en su oportunidad para su respectiva homologación y demás efectos legales correspondientes.

Jacobo Árbenz Guzmán

Presidente de Guatemala
1951 - 1954



Pertenecía al grupo de militares que apoyo la Revolución de 1944. Fue conocido como el «soldado del pueblo» electo presidente en las elecciones populares efectuadas en 1950 y asumió el cargo el 15 de marzo de 1951, en el gobierno del presidente Arévalo fue Ministro de la Defensa. Continuó con el trabajo del anterior mejorando la economía nacional.

- Inició cambios profundos en la infraestructura del país, como la carretera hacía el Atlántico, una vía con 300 kilometros de asfalto y 62 puentes.

- En su gobierno se reconoció la Autonomía de la Municipalidad, porque hasta el año 1945, los alcaldes de la ciudad eran nombrados solo por el presidente de la república.

- Dio inicio a la construcción de la Hidroeléctrica Jurum Marinalá, con el propósito de generar energía limpia y así aprovechar los recursos naturales del país.

CARRETERA AL ATLÁNTICO
AUTONOMÍA MUNICIPAL
LEY DE REFORMA AGRARIA
HIDROELÉCTRICA JURUM MARINALÁ

- El primero en convertir a Guatemala de un país dependiente con una economía semicolonial a un país total y económicamente autosuficiente, ante la inconformidad de la clase terrateniente del país.

Durante su gobierno en 1952 se creó y aprobó el Decreto 900, Ley de la Reforma Agraria, la cual expropiaba todas las fincas mayores de 270 hectáreas que estuviesen ociosas, mediante un pago, para distribuirlas a los campesinos, situación que provocó que la CIA iniciara un proceso de golpe de estado para lograr derrocarlo, siendo el final de la revolución.

ACUERDO GUBERNATIVO 838-87

ESTATUTOS DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE FOMENTO MUNICIPAL -SITRAINFOM-

Aprobado por el Presidente de la República, a petición de la Ministra de Trabajo y Previsión Social, dado en el Palacio Nacional el 30 de Septiembre de 1987, entrando en vigencia 8 días después de ser publicado en el Diario Oficial.

INDICE

CAPÍTULO I

Denominación, naturaleza, objetivo y vecindad
página 70

CAPÍTULO II

De los afiliados, de sus derechos y de sus obligaciones
página 71

CAPÍTULO III

De los órganos del sindicato y la forma de integrarlos
página 73

CAPÍTULO IV

Régimen disciplinario
página 80

CAPÍTULO V

De las finanzas del sindicato
página 82

CAPÍTULO VI

Disposiciones Finales
página 83

ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 838-87
PALACIO NACIONAL
GUATEMALA 30 DE SEPTIEMBRE DE 1987
EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Considerando:

Que el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad de su titular, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo;

Considerando:

Que el derecho de libre sindicalización para fines exclusivos de defensa económica y mejoramiento social, es uno de los derechos mínimos de la Legislación Guatemalteca del Trabajo, que se basa en el Artículo 102, inciso q) de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Convenio Internacional número 87;

Considerando:

Que el derecho a que se refiere el Considerando anterior constituye una garantía para los trabajadores del Estado de conformidad con lo previsto en el Artículo 116 de la citada Constitución Política y la forma de ejercitarlo se desarrolla en el Decreto 71-86 del Congreso de la República;

Considerando:

Que el Sindicato de Trabajadores del Instituto de Fomento Municipal llenó los requisitos formales y de fondo a que se refieren las normas citadas en los Considerandos anteriores y que sus estatutos no contravienen las leyes ni reglamentos de trabajo y previsión social, por lo que es procedente dicta la respectiva disposición legal, aprobando los estatutos del indicado Sindicato.

Por tanto:

En ejercicio de las funciones que le confiere el Artículo 183, inciso e) de la Constitución Política de la República de Guatemala y con fundamento en el Artículo 116 de la misma Constitución Política, y los Artículos 1, 2, 3 y 4 del Decreto número 71-86 del Congreso de la República; Artículos 206, 209, 211, 2016, 217, 218, 219 y 221 del Código de Trabajo; y, 2º y 3º del Convenio Internacional número 87, relativo a la libertad sindical,

Acuerda:

I.- Aprobar los estatutos del Sindicato de Trabajadores del Instituto de Fomento Municipal, que copiados literalmente dicen:

"ESTATUTOS DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE FOMENTO MUNICIPAL"

Capítulo I
Denominación, naturaleza, objetivo y vecindad

Artículo 1
El Sindicato de Trabajadores del Instituto de Fomento Municipal, es una Asociación permanente de trabajadores estatales fundada el día veintiséis de mayo de mil novecientos ochenta y seis.

Artículo 2
El Sindicato será por su naturaleza, Estatal Urbano y de Empresa.

Artículo 3
El Sindicato tendrá por objeto, la defensa de los derechos e intereses de sus afiliados en asuntos relacionados con su trabajo de acuerdo con las leyes y reglamentos respectivos, la equidad y la justicia, así como el mejoramiento económico, social y cultural de los mismos, sin distinción de nacionalidad, profesión, origen, sexo y credos políticos o religiosos, dentro de un marco de responsabilidad laboral e identificación con la filosofía y fines de la Institución.

Artículo 4
Además de las finalidades asignadas en el Artículo anterior, el Sindicato propugnará:

a) Porque se emitan leyes de protección, así como de prevención social para los trabajadores;
b) Porque las autoridades de trabajo garanticen a los trabajadores la pronta solución de sus conflictos, inspirados en los principios de derecho del trabajo;
c) Por suscribir Contratos y/o Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, que normen las relaciones entre trabajadores y el patrono;
d) Por la reglamentación equitativa del trabajo;
e) Por crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos y obras sociales de utilidad común para todos los afiliados al Sindicato, tales como: Cooperativas, entidades deportivas, culturales, educacionales, de asistencia y previsión social; y,
f) En general, por todas aquellas actividades que no están reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

Artículo 5
El Sindicato tendrá su domicilio en el Departamento de Guatemala y su sede o dirección en la once avenida número trece, guion cincuenta y cuatro, oficina trescientos veintiséis de la zona uno de esta ciudad. Cualquier cambio de sede o dirección deberá comunicarse por escrito a la Dirección General de Trabajo, para que se tome nota.

Capítulo II
De los afiliados, de sus derechos y de sus obligaciones

Artículo 6
Son miembros del Sindicato todas las personas que siendo trabajadores del Instituto de Fomento Municipal firmen el Acta Constitutiva y los demás que ingresen como afiliados con posterioridad y que llenen los requisitos siguientes:

a) Presentar una solicitud escrita en la que manifieste expresamente su deseo de ingresar al Sindicato o manifestarlo personalmente en una Asamblea General y sujetarse a los presentes estatutos;
b) Pagar la cuota de ingreso de conformidad con los presentes estatutos;
c) Ser admitido como afiliado al Sindicato, en sesión ordinaria de Asamblea General.

Artículo 7
Una vez aceptada la persona como afiliada al Sindicato, el secretario de Actas y Acuerdos le comunicará por escrito la resolución transcribiéndole el punto de acta de la sesión ordinaria del Comité Ejecutivo dentro del término de tres días. El secretario de Organización procederá a registra en el libro correspondiente al nuevo afiliado, debiéndose asentar los datos necesarios para su identificación.

Artículo 8
No podrán ingresar al Sindicato, por ser trabajadores de confianza y de consiguiente están obligados a defender de manera preferente los intereses patronales:

a) El presidente y directores de la Junta Directiva, tanto los titulares como los suplentes;
b) El gerente;
c) El subgerente;
d) Jefes de unidades de asesoría;
e) Jefes de división;
f) Jefes de departamento;
g) Jefe de personal; y,
h) Cajero general.

Artículo 9
Son derechos de los afiliados al Sindicato:

a) Elegir y ser electos;
b) Gozar de los derechos de voz y voto en las sesiones de Asamblea General;
c) Ser representados para la defensa de sus intereses individuales en asuntos de trabajo por conflictos con el patrono o sus representantes, siempre que lo soliciten expresamente;
d) Nombrar defensores o defenderse por sí mismo ante la Comisión de Honor y Justicia, en caso de haber sido acusados por no cumplir con sus deberes como miembros del Sindicato;
e) Presentar iniciativas al Sindicato, a sus instituciones y a la clase trabajadora en general;
f) Gozar de todos los beneficios sociales, económicos y culturales que se deriven de las actividades del Sindicato; y,
g) Conservar su derecho de afiliado al Sindicato, hasta que cese su relación laboral con la Institución o que exprese su deseo de retirarse.

Artículo 10

Son obligaciones de los afiliados al Sindicato:

a) Cumplir y velar porque se cumplan los presentes estatutos, reglamentos interiores, pactos o contratos colectivos de condiciones de trabajo y demás reglamentaciones, así como acatar las disposiciones y acuerdos de la Asamblea General;
b) Asistir con puntualidad a las sesiones de la Asamblea General;
c) Aceptar y desempeñar con responsabilidad los cargos o comisiones, para los cuales fueron electos o designados por la Asamblea General o el Comité Ejecutivo del Sindicato;
d) Cumplir con lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo;
e) Pagar puntualmente las cuotas ordinarias fijadas por los presentes estatutos, y las extraordinarias acordadas por la Asamblea General;
f) Ejercer el voto en las elecciones que se convoquen, ya sea para integrar el Comité Ejecutivo, el Consejo Consultivo o las comisiones del Sindicato, o para cualquier otro asunto de interés para el mismo;
g) Anteponer los intereses del Sindicato a cualquier persona o grupo;
h) Firmar las actas de las sesiones de Asamblea General; y,
i) No pertenecer a organización que persiga fines antagónicos a los del Sindicato o tienda a su división o desmembramiento.

Capítulo III
De los órganos del sindicato y la forma de integrarlos

Artículo 11

Son órganos del Sindicato:

a) La Asamblea General;
b) El Comité Ejecutivo;
c) El Consejo Consultivo; y,
d) El Comité de Honor, Justicia y Fiscalización.

Artículo 12

De la Asamblea General: La Asamblea General es la máxima autoridad del Sindicato y estará constituida por el número de afiliados que integre el mismo. Para que las sesiones de la Asamblea General puedan celebrase válidamente, es necesario que concurran a ella la mitad más uno del total de afiliados, sin embargo, si por algún motivo no se reúne el quórum necesario, los asistentes pueden acordar la convocatoria para una nueva sesión dentro de los diez días siguientes, la que podrá celebrarse con el número de afiliados que a ella concurran, salvo los casos que la ley requiera la existencia de un número mayor.

Artículo 13

La convocatoria a sesión ordinaria, deberá hacerse con tres días de anticipación por lo menos y la convocatoria a sesión extraordinaria, con veinticuatro horas de antelación como mínimo, por escrito mediante avisos colocados en lugares estratégicos dentro de la Institución.

Artículo 14

Son atribuciones exclusivas de la Asamblea General:

I. De la Asamblea General Ordinaria

a) Fijar las cuotas extraordinarias;
b) Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarse cada año al Comité Ejecutivo e introducirle las modificaciones que juzgue convenientes;
c) Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el Comité Ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben;
d) Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales; y,
e) Cualquiera otras que expresamente le confieran los presentes Estatutos, el Código de Trabajo o sus reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad del Sindicato.

II. De la Asamblea General Extraordinaria

a) Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por períodos no mayores de dos años;
b) Remover total o parcialmente a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los Estatutos;
c) Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;
d) Aprobar en definitiva los contratos Colectivos de Trabajo y/o los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del Sindicato. El Comité Ejecutivo

puede celebrar ad-referéndum esos contratos, pactos o convenios y puede también aprobarlos, en definitiva, siempre que la Asamblea General lo haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso;

e) Decidir el ir o no a la huelga, una vez declarada legal en su caso por el Tribunal competente;

f) Acordar la fusión con otro u otros Sindicatos, y resolver en definitiva si el Sindicato debe adherirse a una Federación o separarse de ella; y,

g) Acordar por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del Sindicato, la expulsión de aquellos afiliados que se hagan acreedores a esa medida.

Artículo 15
Del Comité Ejecutivo

El Comité Ejecutivo, es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General que consten en el libro de Actas y Acuerdos de la misma y lo que exijan los presentes estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones son en consecuencia, puramente ejecutivas y no les dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas.

Artículo 16

El Comité Ejecutivo estará integrado por los siguientes miembros:

a) Un Secretario General;
b) Un Secretario de Organización y Propaganda;
c) Un Secretario de Trabajo y Conflictos;
d) Un Secretario de Finanzas;
e) Un Secretario de Actas y Acuerdos;
f) Un Secretario de Cultura y Deportes;
g) Un Secretario de Relaciones Públicas;
h) Un Secretario de Previsión Social; e,
i) Un Secretario de Asuntos Interinstitucionales.

Artículo 17

Para ser miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato, se necesita ser afiliado al Sindicato y reunir los requisitos establecidos en el inciso b) del Artículo 223 del Código de Trabajo. Los miembros del Comité Ejecutivo, serán electos en sesión extraordinaria de Asamblea General y durarán en el ejercicio de sus funciones, dos años.

Artículo 18
Época y procedimiento de las sesiones del Comité Ejecutivo

El Comité Ejecutivo deberá reunirse por lo menos una vez al mes, ordinariamente y extraordinariamente, cuando los miembros del mismo lo acuerden o asuntos de vital importancia lo demanden. Para que haya quórum se necesita la asistencia de las dos terceras partes de sus miembros como mínimo, y las decisiones se tomarán por mayoría simple.

Artículo 19
Son atribuciones y obligaciones del Comité Ejecutivo

a) Realizar obras conducentes al logro de los fines de la Organización que fijan los presentes estatutos y valerse de los medios lícitos adecuados para asegurar el éxito de las mismas;

b) Representar el Conjunto de sus miembros legalmente al Sindicato; sin embargo, el Comité Ejecutivo puede acordar por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegar tal representación en uno o varios de ellos para todo o para asuntos determinados, pero

en todo caso con duración limitada. Ni el Comité Ejecutivo, ni sus miembros integrantes como tales, pueden delegar la representación del Sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones a terceras personas, por medio de mandato o cualquier otra forma;

c) Dar solución inmediata a los casos que se sometan a su consideración con apego a la ley y a los presentes estatutos;

d) Someter a consideración de la Asamblea General, las solicitudes de ingreso presentadas por quienes deseen ingresar al Sindicato;

e) Convocar, presidir y dirigir las sesiones de la Asamblea General;

f) Comunicar a la Dirección General de Trabajo dentro de los diez días siguientes de la respectiva elección, los cambios ocurridos en el Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, enviando copia certificada de sesión de Asamblea General, en la que fueron electos los nuevos Directivos;

g) Enviar anualmente a la Dirección General de Trabajo un padrón de afiliados al Sindicato que debe incluir sus nombres, apellidos, número de cédula de vecindad, profesión u oficio y lugar de residencia;

h) Solicitar a la Dirección General de Trabajo, dentro de los quince días siguientes a la celebración de la sesión de Asamblea General en la que se acordó reformar los presentes estatutos, que se aprueben las enmiendas procedentes;

i) Rendir a la Asamblea General, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de fondos y remitir copia del respectivo informe firmado por todos los miembros a la Dirección General de Trabajo, así como los documentos y comprobantes que los justifiquen; igualmente debe transcribir a dicha Dependencia, la resolución dictada por la Asamblea General sobre la rendición de cuentas, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se realizó;

j) Presentar a la Asamblea General para su aprobación o modificación en la primera sesión de cada año, el proyecto de presupuesto formulado para el siguiente;

k) Designar el banco que ofrezca mayores garantías y ventajas para depositar los fondos del Sindicato;

l) Depositar en el banco elegido por medio de la Secretaría de Finanzas, todas las cantidades que excedan de VEINTICINCO QUETZALES, sin que deba haber en cada una cantidad mayor;

m) Comunicar oportunamente al banco en que están depositados los fondos, la inscripción legal de los nuevos Secretario General y de Finanzas, con el objeto de que sean registradas sus firmas;

n) Llevar los libros que determina la ley, por intermedio de las correspondientes Secretarías;

o) Colocar en lugar visible del local de reuniones, una cuenta de los ingresos y egresos del Sindicato, con quince días de anticipación a la celebración de la sesión de Asamblea General, en que habrá de conocerse la revisión de cuentas a que se refiere el inciso j) del presente Artículo;

p) Rendir a la Asamblea General al terminar el período, un informe de las labores desarrolladas;

q) Dicho Comité Ejecutivo es responsable para con el Sindicato y para con terceras personas, en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el derecho común. Esta responsabilidad es solidaria entre los miembros de dicho Comité, salvo que conste fehacientemente en el libro de Actas que algunos de ellos, en el caso de que se trate, emitieron su voto en contrario;

r) Es entendido que las obligaciones civiles contraídas por el Comité Ejecutivo en nombre del Sindicato, obliga a éste, siempre que aquellos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales;

s) Puede representar judicial o extrajudicialmente a cada uno de los afiliados del Sindicato en la defensa de sus intereses individuales, de

carácter económico y social, siempre que ellos lo soliciten expresamente; y,

t) Las demás que le correspondan de conformidad con la ley y los presentes estatutos.

Artículo 20
Son atribuciones y obligaciones del Secretario General

a) Representar legalmente al Comité Ejecutivo del Sindicato;
b) Asistir puntualmente a las sesiones de la Asamblea General y del Comité Ejecutivo;
c) Atender la correspondencia en general del Sindicato, turnándola a las Secretarías respectivas;
d) Convocar a sesiones del Comité Ejecutivo;
e) Formular la agenda del día y convocatoria para Asambleas Generales ordinarias y extraordinarias, cuando lo disponga el Comité Ejecutivo, de acuerdo con los presentes estatutos;
f) Autorizar con su firma, la documentación expedida por el resto de las Secretarías;
g) Visar la documentación a pagar y autorizar con su firma, los comprobantes de ingresos y egresos de la Secretaria de Finanzas;
h) Comunicar a la Dirección General de Trabajo, dentro de los diez días siguientes de la respectiva elección, los cambios ocurridos en el Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo;
i) Ejecutar los Acuerdos del Comité Ejecutivo y de la Asamblea General y en caso de retiro temporal o definitivo o al final de período de trabajo, entregar los documentos y bienes materiales bajo su cargo, por inventario a quien lo sustituya, en presencia del Comité Ejecutivo; y,
j) En general las que sean propias de su cargo de conformidad con la ley los presentes estatutos.

Artículo 21

Son atribuciones y obligaciones del Secretario de Organización y Propaganda:

a) Asistir puntualmente a las sesiones de la Asamblea y del Comité Ejecutivo;
b) Llevar debidamente autorizado y sellado por la Dirección General de Trabajo, un libro para la inscripción de afiliados, velando por su conservación;
c) Enviar anualmente a la Dirección General de Trabajo, un padrón de todos los miembros afiliados al Sindicato, conforme lo establecido por la ley;
d) Fomentar el ingreso de nuevos afiliados;
e) Mantener constantemente dentro de todos los medios a su alcance, la divulgación de los fines que persigue el Sindicato, de sus actividades y conquistas sociales, así como la información sobre tópicos de interés para los afiliados en general;
f) En caso de retiro temporal o definitivo o al final del período, trasladar por inventario a quien lo sustituya los documentos y bienes bajo su cargo, en presencia del Secretario General; y,
g) Las demás que sean propias de su cargo por ministerio de la ley.

Artículo 22

Son atribuciones y obligaciones del Secretario de Trabajo y Conflictos:

a) Asistir puntualmente a las sesiones de la Asamblea General o del Comité Ejecutivo;

b) Hacer las gestiones ante el patrono o sus representantes, en lo relativo a conflictos o dificultades entre patrono y trabajadores, asesorándose en caso necesario, con el resto del Comité ejecutivo o el Consejo Consultivo del Sindicato;
c) Prevenir por todos los medios legales a su alcance, el surgimiento de conflictos de trabajo, orientando y fomentando entre los afiliados, la necesidad de establecer relaciones armónicas entre el patrono y trabajadores sin perjuicio de defender enérgicamente, dentro de la ley y la justicia, los derechos e intereses de los segundos;
e) Evitar que se violen los tratados respecto a pactos colectivos de condiciones de trabajo y/o contratos colectivos y velar porque se cumpla lo estipulado en los mismos;
f) Tramitar ante quien corresponda y de acuerdo con las leyes, las demandas de los afiliados;
g) Todas aquellas que, de conformidad con los presentes estatutos, sean propias de su cargo; y,
h) En caso de retiro temporal o definitivo o al final del período, trasladar por inventario a quien lo sustituya los documentos y bienes bajo su cargo, en presencia del Secretario General.

Artículo 23

Son atribuciones y obligaciones del Secretario de Actas y Acuerdos:

a) Asistir puntualmente a las sesiones de la Asamblea General y del Comité Ejecutivo;
b) Conservar con el debido orden y cuidado, los libros de Actas y Acuerdos de la Asamblea General, Actas y Acuerdos del Comité Ejecutivo, debidamente autorizados y sellados por la Dirección General de Trabajo;
c) Asentar en los libros respectivos, las Actas y Acuerdos de la Asamblea General y del Comité Ejecutivo;
d) Extender las certificaciones que le sean solicitadas por los demás órganos del Sindicato o por el Comité Ejecutivo;
e) Redactar las convocatorias escritas para sesiones de la Asamblea General y del Comité Ejecutivo;
f) Conservar con el debido cuidado la correspondencia recibida y copia de la remitida por el Sindicato;
g) En caso de retiro temporal o definitivo o al final del período, trasladar por inventario a quien lo sustituya, los documentos y bienes bajo su cargo en presencia del Secretario General;
h) Requerir a los afiliados que firmen las actas al terminar la sesión; e,
i) Las que sean propias de su cargo de conformidad con la ley y los presentes estatutos.

Artículo 24

Son atribuciones y obligaciones del Secretario de Finanzas:

a) Asistir puntualmente a las sesiones de la Asamblea General y del Comité Ejecutivo;
b) Firmar con el Secretario General, la documentación relacionada con las Finanzas del Sindicato;
c) Extender recibos de las cuotas del Sindicato, sellados y autorizados por la Dirección General de Trabajo;
d) Velar porque los libros de contabilidad, se encuentren debidamente autorizados y sellados por la Dirección General de Trabajo;
e) Elaborar anualmente el presupuesto general de gastos del Sindicato, que debe ser presentado cada año por el Comité Ejecutivo a la Asamblea General;

f) Rendir, cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y darlo a conocer a la Asamblea General;
g) Velar porque la aplicación del presupuesto general autorizado, sea de beneficio exclusivo del Sindicato y de sus miembros, siendo responsable en unión del Secretario General, del correcto mano de los fondos del Sindicato;
h) Entregar los bienes y documentos a su cargo a quien lo sustituya temporal o definitivamente o al final del período, en presencia del Secretario General, levantando el acta de rigor; e,
i) En general todas aquellas que, de conformidad con la ley y los presentes estatutos, que sean propias de su cargo.

Artículo 25

Son atribuciones y obligaciones del Secretario de Cultura y Deportes;

a) Asistir puntualmente a las sesiones de la Asamblea General y del Comité Ejecutivo;
b) Fomentar por todos los medios posibles, eventos culturales, deportivos y sociales, entre los miembros de la organización;
c) Colaborar con los programas educativos y de otra índole que realice la Secretaría de Organización y Propaganda, tanto en sus estudios y preparación, como en su ejecución;
d) Tramitar becas de estudios para los afiliados;
e) Organizar charlas, conferencias, cursillos y todo acto que tienda al mejoramiento y desarrollo educacional, moral y cultural de los afiliados;
f) Fomentar por todos los medios posibles, eventos deportivos entre los miembros de la organización y entre éstos y conjuntos deportivos ajenos a la Institución;
g) Organizar, en lo posible, excursiones para los afiliados y sus familias;
h) En caso de retiro temporal o definitivo o al final del período, trasladar por inventario a quien lo sustituya, los documentos y bienes bajo su cargo, en presencia del Secretario General; y,
i) Todas aquellas que, de conformidad con la ley y los presentes estatutos, sean propias de su cargo.

Artículo 26

Son atribuciones y obligaciones del Secretario de Relaciones Públicas;

a) Asistir puntualmente a las sesiones de la Asamblea General y del Comité Ejecutivo;
b) Encargarse de las relaciones exteriores e interiores del Sindicato, fomentando el acercamiento e intercambio de experiencias con otras agrupaciones afines, dando cuenta al Comité Ejecutivo de todo lo que juzgue de interés;
c) Señalar las deficiencias de que adolezca la organización y proponer reformas;
d) Emitir los boletines de las actividades del Sindicato y darlos a conocer por los medios disponibles de publicidad, con la debida autorización del Secretario General;
e) Promover la dignificación y unificación de los afiliados del Sindicato;
f) En caso de retiro temporal o definitivo o al final del período trasladar por inventario a quien lo sustituya, los documentos y bienes bajo su cargo, en presencia del Secretario General; y,
g) Todas aquellas que, de conformidad con la ley y los presentes estatutos, sean propias de su cargo.

Artículo 27

Son atribuciones y obligaciones del Secretario de Previsión Social;

a) Asistir puntualmente a las sesiones de la Asamblea General y del Comité Ejecutivo;
b) Estudiar con empeño las leyes de Previsión Social para orientar efectivamente a los miembros del Sindicato;
c) Luchar por establecer Instituciones de Asistencia y Previsión Social de mutuo beneficio para los afiliados al Sindicato de acuerdo con las leyes;

d) En caso de retiro temporal o definitivo o al final del período, trasladar por inventario a quién lo sustituya los documentos y bienes bajo su cargo, en presencia del Secretario General; y,
e) Todas aquellas que, de conformidad con la ley y los presentes estatutos, sean propios de su cargo.

Artículo 28

Son atribuciones y obligaciones del Secretario de Asuntos Interinstitucionales:

a) Asistir puntualmente a las sesiones de la Asamblea General y del Comité Ejecutivo;
b) Representar al Sindicato ante otras Organizaciones laborales, en reuniones que se realicen con fines de integración y desarrollo sindical;
c) Suscribir conjuntamente con el Secretario General, convenios de cooperación inter organizaciones sindicales;
d) En caso de retiro temporal o definitivo o al final del período, trasladar por inventario a quien lo sustituya los documentos y bienes bajo su cargo, en presencia del Secretario General; y,
e) Todas aquellas que, de conformidad con la ley y los presentes estatutos, sean propias de su cargo.

Artículo 29

El Consejo Consultivo estará integrado por tres miembros, quienes deben llenar las mismas cualidades que la ley establece para los miembros del Comité Ejecutivo. Dichos miembros durarán en sus funciones el mismo tiempo que los miembros del Comité Ejecutivo y será electos en la misma forma, rigiéndose a lo establecido en el Artículo 17 de los presentes estatutos.

Artículo 30

El Consejo Consultivo tiene funciones de asesoría y deberá prestarla cuando le sea requerida por los órganos del Sindicato.

Capítulo IV
Régimen disciplinario

Artículo 31
Los afiliados al Sindicato que cometan falta a éste serán sancionados según la naturaleza de la misma así:

a) Amonestación oral o escrita;
b) Suspensión de sus derechos sindicales;
c) Destitución del cargo que desempeñen dentro del Sindicato; y,
d) Expulsión del Sindicato.

Artículo 32
Los afiliados serán amonestados en los siguientes casos:

a) Cuando dejen de asistir a sesiones de Asamblea General, sin causa justificada;
b) Cuando se presenten impuntualmente a las citaciones que les haga el Sindicato;
c) Cuando no guarden la debida compostura en las Asambleas; y,
d) En los demás casos en que la falta sea de carácter leve.

Artículo 33
Los afiliados serán suspendidos en sus derechos sindicales hasta por quince días, según la gravedad de la falta:

a) Por negarse a desempeñar injustificadamente Comisiones o cargos sindicales;
b) Por falta de pago de sus cuotas sindicales;
c) Por calumniar a sus compañeros de trabajo;
d) Por negarse a votar cuando sean requeridos para ello;
e) Por proporcionar informes del Sindicato en perjuicio de este o sus afiliados, siempre que no estén obligados a ello;
f) Por expresarse en forma indebida del Sindicato o sus representantes;
g) Por falta de cumplimiento a los presentes estatutos, reglamentos interiores, y demás reglamentos y acuerdos de la Asamblea General o del Comité Ejecutivo del Sindicato; y,
h) Por reincidencia en las faltas que establece el Artículo 32 de los presentes estatutos.

Artículo 34
Son causas justificadas para destituir a los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato:

a) Deficientes gestiones administrativas;
b) Abuso de autoridad sindical;
c) Usurpación de funciones;
d) Fraude electoral;
e) Aprovechamiento de su posición para adquirir ventajas personales; y,
f) Otras causas análogas.

Artículo 35
Son causas para expulsar a los afiliados del Sindicato:

a) Hacer labor de división entre los sindicalizados;
b) Disponer indebidamente de los fondos del Sindicato;

c) No acuerpar las huelgas decretadas con arreglo a la ley por el Sindicato;
d) La traición al Sindicato prestándose a maniobras del patrono, celebrando arreglos privados o de cualquier forma distinta;
e) La insubordinación grave contra los representantes del Sindicato en asuntos sindicales; y,
f) Otras causas graves a juicio de la Comisión de Honor y Justicia.

Artículo 36

Para la aplicación de las sanciones a que se refieren los Artículos 33º, 34º y 35º de los presentes estatutos, una vez sea del conocimiento de la Asamblea General la presunta falta, ésta procederá a nombrar una Comisión de Honor y Justicia que estará integrada por tres miembros activos del Sindicato. Dicha Comisión deberá citar al miembro acusado para darle a conocer los cargos que haya en su contra, oír la defensa que haga el acusado, así como a los testigos que presente o considere necesarios y recabar todo medio de prueba pertinente para la mejor investigación de los hechos. Agotada la investigación, la citada Comisión deberá emitir dictamen con proyecto de fallo absolviendo o aconsejando la sanción que en su caso debe imponérsele al acusado. Para entrar a conocer el caso o casos para que fue nombrada dicha Comisión, deberán estar presentes todos sus miembros y ningún proyecto de fallo será aprobado si no cuenta con la aceptación de por lo menos dos de sus miembros. Dicho dictamen y proyecto de fallo deberá remitirse a la mayor brevedad al Comité Ejecutivo, el cual, una vez recibido, éste deberá convocar a sesión extraordinaria de Asamblea General, en la cual deberá leerse el dictamen y el proyecto de fallo emitido por la Comisión de Honor y Justicia para que la Asamblea General, en su oportunidad, pronuncie su fallo definitivo, ya sea aprobando el proyecto de fallo presentado por la citada Comisión o bien pronunciando el que estime conveniente.

La citada comisión cesará en sus funciones al finalizar el objeto para el que fue nombrada.

Artículo 37

En los casos contemplados en el Artículo 32 de los presentes estatutos, una vez comprobada la falta por el Comité Ejecutivo, procederá a aplicar la sanción correspondiente.

Artículo 38

Para la expulsión de un afiliado al Sindicato, se necesita el voto conforme de por lo menos las dos terceras partes de los afiliados. La ejecución de las sanciones corresponderá al Comité Ejecutivo.

Capítulo V
De las finanzas del sindicato

Artículo 39
La base económica del Sindicato, estará integrada por los ingresos que percibe en concepto de cuotas de sus afiliados, las cuales serán:

a) Ordinarias; y
b) Extraordinarias.

Artículo 40
La cuota ordinaria para cada afiliado al Sindicato será del medio por ciento del salario base devengado en la Institución y deberá pagarse mensualmente. Las cuotas extraordinarias serán fijadas por la Asamblea General del Sindicato, pero cada una de ellas no podrá ser mayor que la cuota ordinaria ni podrán cobrarse más de cuatro extraordinarias al año.

Artículo 41
El mecanismo de cobro de las cuotas ordinarias y extraordinarias se definirá en la primera Asamblea General que se realice.

Artículo 42
Los fondos provenientes del pago de cuotas ordinarias, se distribuirán dentro de los porcentajes siguientes:

a)	Para gastos de administración el	40%
b)	Para gastos de previsión social el	30%
c)	Para gastos de propaganda, cultura y deportes el	20%
d)	Para fondo de reserva el	10%

Artículo 43
Toda inversión mayor de CIEN QUETZALES (Q.100.00) deberá ser autorizada por la Asamblea General. El Secretario de Finanzas podrá llevar una caja chica por la suma de VEINTICINCO QUETZALES (Q.25.00).

Capítulo VI
Disposiciones Finales

Artículo 44

El Sindicato conforme el voto de las dos terceras partes de la totalidad de sus miembros constituidos en Asamblea General, podrá acordar la disolución del mismo. En dicho caso, el Comité Ejecutivo debe comunicar la disolución a la Dirección General de Trabajo, adjuntándole, una copia del acta de la sesión en que la disolución fue acordada, debidamente firmada por todos los miembros, conforme lo establece el Artículo 228 del Código de Trabajo, para que se proceda conforme el Artículo 229 del mismo cuerpo de ley.

Artículo 45

El activo líquido del Sindicato, al momento de disolverse, pasará a favor de la Federación a que pertenece o en su defecto, en caso de no estar federado, pasará a favor de una Institución de beneficencia pública, conforme lo acordado en la Asamblea General que aprobó la disolución.

II.- Reconocer la Personalidad Jurídica del Sindicato de Trabajadores del Instituto de Fomento Municipal y autorizarlo para iniciar actividades;

III.- Ordenar a la Dirección General de Trabajo que lo inscriba en el Registro Público respectivo; y,

IV.- El presente Acuerdo empezará a regir ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

COMUNIQUESE,

MARCO VINICIO CEREZO
PRESIDENTE

LA MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
ANA CATALINA SOBERANIS REYES

Ing. Sergio Saúl Linares

Informática INFOM
1953 - 1984



El ingeniero Linares trabajó en el Departamento de Informática de INFOM, fue catedrático de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala y en 1977 se desempeñó como representante estudiantil de esa facultad ante el Consejo Superior Universitario y fue además dirigente de esa asociación.

El diario militar es un artefacto escalofriante de las técnicas de terror político utilizado por el presidente General Mejía Víctores durante la época. Detalla el secuestro de 183 personas utilizando un lenguaje en código para registrar la ejecución de 93 de ellos.

El Ing. Sergio Linares fue una de sus víctimas. El 23 de febrero de 1984, él fue secuestrado al salir de su trabajo en el INFOM.

Más tarde, esa misma noche hombres armados llegaron a la casa en donde vivía con su madre, esposa y su hija de 5 años de edad, para saquearla.

"Catedrático Universitario, secuestrado y asesinado por las fuerzas represivas del estado durante el conflicto armado"

El Ingeniero Linares fue trabajador de INFOM, en el Departamento de Informática, y le recordamos como uno más de los tantos seres humanos que luchó por cambiar la situación de nuestro país.

No se supo nada acerca de su destino hasta en 1999, cuando se reveló públicamente el Diario Militar, un libro de anotaciones creado en los 80´s para registrar el secuestro, detención ilegal y muerte de ciudadanos guatemaltecos. Fue hasta 27 años después que sus restos fueron encontrados en una fosa común en una exhumación al lado de la ex-base militar del municipio de San Juan Comalapa, en el departamento de Chimaltenango, junto al cuerpo de otro dirigente sindical llamado Amancio Samuel Villatoro, coordinador de la Central Nacional de Trabajadores –CNT–.

DECRETO 1132

LEY ORGÁNICA DEL INSTITUTO DE FOMENTO MUNICIPAL -INFOM-

Esta Ley fue publicada en el Diario Oficial de la República de Guatemala – Centroamérica el viernes 15 de febrero de 1,957, tomo CXLXI, No. 60.

LEY ORGÁNICA DE INFOM

INDICE

CAPÍTULO I

De la Institución
página 87

CAPÍTULO II

Funciones
página 88

CAPÍTULO III

De los recursos financieros
página 91

CAPÍTULO IV

De la Administración
página 92

DECRETO-LEY NUMERO 334

Uso Aportes Municipales
página 100

ACUERDO

Rendición, glosa, examen, revisión y auditoría
página 103

Ley Orgánica del Instituto de Fomento Municipal

Decreto Número 1132

El Congreso de la República de Guatemala,

Considerando:
Que, como parte esencial de los programas de desarrollo económico nacional, el Estado debe promover la creación de condiciones favorables al progreso de los pueblos y al bienestar de los habitantes en todos los ámbitos del país;

Considerando:
Que es urgente la creación de una entidad especializada para dar asistencia técnica y financiera a las municipalidades, a fin de promover el mejoramiento de los pueblos con pleno y eficaz aprovechamiento de sus recursos;

Considerando:
Que es necesario coordinar los programas de obras públicas del Estado con los planes de inversión de las municipalidades, y que el desarrollo de éstos se cumpla de la manera más eficiente y benéfica para la Nación;

Considerando:
Que la autonomía municipal debe realizarse dentro de las normas y para los fines estipulados en los artículos 231 y 236 de la Constitución, creándole condiciones que permitan la progresiva descentralización administrativa en cuanto a problemas de carácter puramente local y también las que aseguren el acertado manejo del porcentaje que anualmente contendrá el Presupuesto General de Gasto de la Nación, para satisfacer las necesidades de los municipios,

Por tanto,
Decreta:

La siguiente:

Ley Orgánica del Instituto de Fomento Municipal

Capítulo I
De la Institución

Artículo 1
Se crea el Instituto de Fomento Municipal para promover el progreso de los municipios dando asistencia técnica y financiera a las municipalidades, en la realización de programas básicos de obras y servicios públicos, en la explotación racional de los bienes y empresas municipales, en la organización de la hacienda y administración municipal, y en general, en el desarrollo de la economía de los municipios.

Artículo 2
El Instituto es una entidad estatal, autónoma para el cumplimiento de sus fines, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

Artículo 3
El Instituto tiene su domicilio en la ciudad de Guatemala y podrá establecer oficinas en otros lugares de la República y en el exterior.

Capítulo II
Funciones

Artículo 4

Para cumplir con sus fines, el Instituto realizará las operaciones siguientes:

I. En la asistencia técnica

1) Planificación y financiamiento de obras y servicios públicos municipales.
2) Promoción, organización y financiamiento de las empresas patrimoniales; y explotación de los bienes y recursos comunales;
3) Organización de la Hacienda Municipal, a efecto de obtener la racionalización y aumento de los ingresos municipales; la formación de los presupuestos anuales de las municipalidades y la modernización de sus sistemas de contabilidad, auditoria y administración financiera;
4) Preparación de catastros, registros y planes reguladores y urbanísticos; y
5) Selección, adiestramiento y especialización de personal técnico y administrativo para el servicio de las municipalidades.

II. En la asistencia financiera

1) Otorgamiento de préstamos y adquisición de valores provenientes de empréstitos, para que las municipalidades realicen obras y servicios públicos de carácter municipal, o la explotación de sus bienes o empresas patrimoniales; y
2) Descuento de Letras de Tesorería o anticipos sobre las mismas, cuando el caso lo demande y con el fin de evitar que se interrumpa el ritmo de los servicios municipales o de las obras emprendidas por las municipalidades.

III. En la asistencia administrativa

1) Organización de la contabilidad, instituyendo sistemas acordes con la categoría de cada municipalidad, simplificando las operaciones de recaudación, inversión, guarda y control de fondos y bienes municipales y rendición de cuentas;
2) Depuración de inventarios, cortes de caja y verificación de existencias en almacenes y obras públicas municipales; y
3) Aseguramiento de los bienes municipales, que, a su juicio, necesiten esa protección.

IV.

Garantizar en todo o en parte la amortización de los préstamos, otorgados a las municipalidades para la realización de obras públicas y la creación y funcionamiento de servicios públicos y de las empresas patrimoniales, y garantizar en igual forma el pago de los intereses de tales deudas.

V.

Prestar a las municipalidades los servicios de agente financiero y de caja de tesorería.

VI.

Ser la institución depositaria de los fondos de las municipalidades. El Instituto celebrará convenios con entidades bancarias para que, por su medio, se puedan manejar por cuenta del Instituto en las localidades donde fuera necesario, los depósitos de las municipalidades.

VII.

Proceder a la regulación, supervisión o administración de las obras y servicios públicos municipales, conforme la situación lo demande en los siguientes casos:

1) Cuando se trate de obras o servicios de naturaleza rentable o de empresas patrimoniales, que hayan sido financiadas total o parcialmente por el Instituto, y las municipalidades faltaren al cumplimiento de sus obligaciones con la citada Institución. Las diferencias que puedan suscitarse con tal motivo, deberán ser resueltas únicamente en la vía administrativa.
2) Cuando las municipalidades se lo soliciten, porque estimen que ello sea conveniente a sus intereses, al mantenimiento o mayor provecho de las obras o servicios o a la racional explotación de las empresas. Al normalizarse el funcionamiento de las obras, servicios o empresas, y a petición de la municipalidad interesada, cesará la administración ejercida por el Instituto.

VIII.

Actuar, cuando las municipalidades se lo soliciten, como agente de compras o suministros para las mismas, y en general, como agente de sus relaciones comerciales. El Instituto podrá, por cuenta propia o de las municipalidades, hacer importaciones o adquisiciones de bienes y artículos y operar almacenes para el mejor cumplimiento de esta actividad.

IX.

Ser el órgano privativamente encargado de estudiar los planes de arbitrios presentados por las municipalidades y proponer al Presidente de la República las modificaciones que a juicio del Instituto deban hacerse a los mismos en beneficio del pueblo.

Una vez aprobados los planes, el Instituto tendrá a su cargo vigilar su correcta aplicación.

El Instituto podrá, igualmente, sugerir a las municipalidades el mejoramiento de sus planes de arbitrios, con base en los estudios que al respecto haya efectuado, siendo potestativo de las municipalidades aceptar o no tales sugestiones.

X.

Promover un sistema de clases pasivas que cubra al personal administrativo de las municipalidades, el cual tendrá vigencia en tanto no se establezca otro sistema por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que ofrezca iguales o mejores garantías a los trabajadores municipales.

Artículo 5

El Instituto podrá contratar préstamos y empréstitos con instituciones bancarias, financieras o de inversión, nacionales o internacionales, garantizándolos con determinados activos de su cartera. Para esta clase de operaciones, el Instituto podrá emitir bonos, títulos u obligaciones de cualquier naturaleza. La emisión se hará de acuerdo con los reglamentos que dicte el Instituto, y previo dictamen favorable de la Comisión de Valores del Banco de Guatemala. Los bonos, títulos y obligaciones que emita el Instituto, gozarán de la plena garantía del Estado por el solo hecho de su emisión.

Artículo 6

Las municipalidades están obligadas a constituir sus depósitos exclusivamente en el Instituto o en las entidades bancarias que éste señale, y quedan autorizadas a girar sobre los mismos, por medio de cheques.

El Instituto deberá mantener en depósito de inmediata exigibilidad en el Banco de Guatemala, una reserva proporcional a las obligaciones depositarias que tuviere a su cargo. El importe de dicho depósito deberá alcanzar, por lo menos, el monto de los encajes bancarios establecidos por la Junta Monetaria de conformidad con la ley.

Artículo 7

Las operaciones que realice el Instituto, estipuladas en los artículos 4º. y 5º.de la presente ley, no le dan carácter de entidad bancaria, toda vez que se contraen a la gestión de los intereses exclusivamente municipales; en tal virtud, el Instituto no está sujeto a la Ley de Bancos ni a las demás leyes aplicables a las instituciones bancarias.

Artículo 8

El Instituto operará anualmente conforme a un plan de apoyo básico, que deberá tener formulado su Junta Directiva antes de la iniciación de cada ejercicio, y en el cual se fijará el orden de prioridad para el otorgamiento de la asistencia crediticia a las municipalidades, debiendo tomarse en consideración para el efecto:

a) La importancia de las obras o servicios a emprenderse o mejorarse;
b) Las posibilidades económicas de las municipalidades, de acuerdo con el grado de capacidad financiera de las mismas; y
c) Las condiciones económicas de los municipios.

En la formulación del plan de apoyo básico, el Instituto coordinará su política crediticia con los planes de inversión pública.

Artículo 9

Los préstamos que otorgue el Instituto a las municipalidades no requieren autorización ni aprobación por parte del Ejecutivo, ni el dictamen de la Junta Monetaria, a que se refiere el artículo 123 del Decreto número 215, del Congreso de la República.

Por sus préstamos a las municipalidades el Instituto no podrá cobrarles una tasa de interés mayor del cinco por ciento anual. La tasa de interés en cada caso se graduará de acuerdo con el plazo del préstamo, la finalidad del mismo y la capacidad financiera de la municipalidad prestataria.

La emisión de valores por las municipalidades requerirá únicamente el dictamen favorable de la Comisión de Valores del Banco de Guatemala. Se exceptúan las letras de Tesorería Municipales, cuya emisión se podrá hacer simplemente bajo la dirección técnica del Instituto.

Capítulo III
De los recursos financieros

Artículo 10
Para los fines indicados en el párrafo primero del artículo 236 de la Constitución de la República, el Instituto planificará técnicamente, atendiendo a las demandas que planteen las corporaciones municipales, la inversión del porcentaje del Presupuesto general de ingresos y egresos del Estado, que se destinará anualmente a la satisfacción de las necesidades de los municipios. Con base en la planificación que haga el Instituto, el ejecutivo determinará el monto del respectivo porcentaje.

El Instituto percibirá los fondos provenientes de dicho porcentaje para aplicarlos a la realización de las obras aprobadas, las cuales se llevarán a cabo por la Dirección General de Obras Públicas o por el sistema de contratos.

El Banco de Guatemala acreditará mensualmente al Instituto, la doceava parte del monto del porcentaje votado, deduciendo de la cuenta "Fondo Común" –Gobierno de la República-, las cantidades respectivas.

Artículo 11
El Instituto dispondrá de un Fondo Patrimonial, que se integrará de la manera siguiente:

I. El porcentaje anual del Presupuesto de Ingresos y Egresos de la Nación, a que se refiere el artículo anterior
II. El producto del impuesto fiscal sobre consumo de aguardiente, de que tratan los Decretos números 564 y 565 del Presidente de la República.
III. Los fondos provenientes de operaciones de crédito que realice el Instituto.
IV. Los aportes de presupuesto u otras afectaciones de rentas que el Gobierno autorice con fines específicos.

El impuesto a que se refieren los Decreto números 564 y 565 del Presidente de la República, se eleva en dos centavos y las cantidades resultantes de este aumento corresponderán en propiedad a las municipalidades que lo aplicarán al incremento de sus presupuestos ordinarios. Las Administraciones de Rentas, remitirán directamente, cada mes a las municipalidades, los fondos recaudados por concepto del aumento de dos centavos al impuesto sobre consumo de aguardiente que les adjudica la ley.

Artículo 12
El Instituto no distribuirá utilidades o beneficios pecuniarios entre las municipalidades; cualquier superávit o déficit del ejercicio afectará su Fondo Patrimonial.

Artículo 13
En ningún caso se podrá privar al Instituto de la percepción y empleo de los ingresos estipulados en el artículo 11 de la presente ley y que integran el Fondo Patrimonial, el cual no podrá cercenársele a favor del Estado ni de sus instituciones o dependencias, ni obligarse al Instituto a otorgar préstamos, subsidios, subvenciones, donativos o cualquiera otra liberalidad a ninguna persona jurídica o individual, pública o privada.

Artículo 14

Las municipalidades sólo responderán de las operaciones del Instituto hasta la concurrencia de sus respectivas participaciones en el Fondo Patrimonial del mismo; para este fin el Instituto llevará cuenta pormenorizada a cada municipalidad a efecto de establecer el monto de sus aportes. El Instituto está obligado a rendir periódicamente a cada municipalidad un estado de su respectiva cuenta.

Capítulo IV
De la Administración

Sección I
De la Junta Directiva

Artículo 15

El ejercicio de las atribuciones del Instituto y la resolución de sus asuntos, estarán a cargo de la Junta Directiva de acuerdo con la presente ley y sus reglamentos. La Junta Directiva estará integrada por tres directores propietarios y tres suplentes, nombrados como sigue: un propietario y un suplente, por el Presidente de la República; un propietario y un suplente por la Junta Directiva de la Asociación Nacional de Municipalidades; y un propietario y un suplente por la Junta Monetaria. El Director Propietario nombrado por el Presidente de la Junta Directiva del Instituto, y su Vicepresidente será el director propietario nombrado por la Junta Directiva de la Asociación Nacional de Municipalidades.

Artículo 16

El vicepresidente ejercerá las funciones de presidente, por impedimentos o en ausencia de éste, y el director suplente del presidente sólo lo sustituye como miembro de la Junta.

Si el impedimento o falta fuerte a la vez del presidente y del vicepresidente, ejercerá la Presidencia el director propietario nombrado por la Junta Monetaria.

Artículo 17

Los miembros suplentes reemplazarán a los respectivos titulares en caso de ausencia o impedimento temporal de éstos, pero si ello no fuere posible, las vacantes que ocurran serán llenadas por cualesquiera de los suplentes.
Los suplentes, cuando no estuvieren substituyendo a los propietarios, podrán asistir a las sesiones de la Junta, con voz, pero sin voto.

Artículo 18

El período de los directores propietarios y suplentes es de cuatro años, prorrogables indefinidamente por períodos iguales.

Su remoción podrá acordarse por quienes los nombraron cuando concurran las circunstancias estipuladas en el artículo 120 de la Constitución.

Artículo 19

Para ser director, propietario o suplente, se requiere ser persona de reconocida honorabilidad y tener conocimientos y experiencias en asuntos económicos, financieros y de administración pública.

Artículo 20

No pueden ser directores:

a) Los parientes del presidente de la república y de los ministros de estado, dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.
b) Los parientes de los directores o del gerente dentro de los grados de ley,
c) Los menores de veinticinco años,
d) Los que sean miembros del directorio de una institución bancaria,
e) Los funcionarios o empleados públicos con sueldo del Estado; se exceptúan los que desempeñen cargos de carácter docente; y
f) Los que tengan impedimento legal.

Artículo 21

Cada director propietario, o suplente en ejercicio, tendrá un voto. Las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.

Artículo 22

Todo acto, resolución u omisión de la Junta Directiva que implique perjuicio de la Institución, hará incurrir a los culpables en responsabilidad personal ante el Instituto, el Estado y terceros por los daños causados, sin perjuicio de las responsabilidades legales.

La constancia escrita de inconformidad en tales casos eximirá a sus firmantes de la responsabilidad a que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 23

Son atribuciones y obligaciones de la Junta Directiva:

a) Dirigir la administración de los bienes del Instituto;
b) Dirigir la función crediticia del Instituto, resolviendo las operaciones a fin de que las municipalidades obtengan dentro de las normas establecidas por esta ley y las posibilidades de la Institución, los fondos para realizar sus obras y atender sus necesidades.
c) Aprobar el Plan de Apoyo Básico Anual, velando por su oportuna y eficiente ejecución;
d) Acordar la celebración de los contratos y convenios, necesarios para los fines del inciso anterior, fijando al gerente el alcance y límites de los mismos.
e) Proponer en terna al presidente de la República, candidatos para el cargo de gerente;
f) Aprobar o modificar el Presupuesto anual del Instituto, formulado por el gerente;
g) Estudiar y aprobar los estados de cuentas y balances mensuales que debe presentarle el gerente, y dictar, en vista de ellos, las medidas procedentes para el mejor cumplimiento de los fines del Instituto;
h) Dar cuenta con la memoria anual del Instituto a los Organismos del Estado, a la Asociación Nacional de Municipalidades y a cada una de las municipalidades;
i) Nombrar y remover, a propuesta del gerente, a los jefes de sección, auditores, apoderados, mandatarios de la institución y demás funcionarios que señale el reglamento;
j) Fijar los límites y condiciones en que el gerente pueda resolver determinados asuntos de la Institución y señalar las atribuciones y facultades de los funcionarios a que alude el inciso anterior;

k) Resolver las renuncias de los funcionarios nombrados por la Directiva y las licencias que los mismos soliciten;
l) Aprobar o modificar las disposiciones que le proponga el gerente que no estén previstas en el reglamento, para asegurar la buena marcha de la Institución;
m) Resolver sobre la creación o clausura de oficinas; y
n) Las demás atribuciones y obligaciones que le correspondan de acuerdo con la ley y los reglamentos del Instituto.

Artículo 24

La Junta Directiva celebrará las sesiones que exija la buena marcha de la Institución, pero los directores no tendrán derecho a devengar más de dos dietas por semana.

Artículo 25

Los directores propietarios y los suplentes que los substituyan, gozarán de una dieta de veinticinco quetzales por cada sesión a que asistan. Los suplentes cuando concurran, sin derecho a voto gozarán de media dieta.

Artículo 26

La Junta Directiva, cuando lo juzgue conveniente y según la materia a tratarse podrá invitar a sus sesiones, al Director General de Obras Públicas, Director General de Estadística, Alcalde de la capital, miembros de la Junta Directiva de la Asociación General de Municipalidades y otros funcionarios o asesores de la administración pública.

La concurrencia de tales funcionarios tendrá como fin obtener informaciones útiles para el mejor cumplimiento de las funciones del Instituto.

Artículo 27

Cuando alguno de los asistentes a las sesiones de la Junta tuviere interés personal en la discusión o resolución de determinado asunto, o lo tuvieren sus socios o parientes dentro de los grados de ley, no podrán participar en la discusión.

Sección II
Del presidente

Artículo 28

El presidente convoca y preside las sesiones de la Junta Directiva y orienta sus deliberaciones.

Tiene las atribuciones siguientes:

a) Disponer que las actas de las sesiones se levanten oportuna y fielmente;
b) Velar porque se cumplan los objetivos y obligaciones del Instituto;
c) Atender las relaciones con las autoridades superiores del Estado, especialmente con el Organismo Ejecutivo, a fin de coordinar las funciones del Instituto con la política económica y las disposiciones de la administración pública;
d) Preparar, con la ayuda del gerente, el proyecto de Memoria Anual del Instituto y someterlo en su oportunidad a la aprobación de la Junta Directiva; y
e) Desempeñar las comisiones que le asigne la Junta Directiva relacionadas con las funciones del Instituto y compatibles con su alta jerarquía.

Sección III
Del gerente

Artículo 29

El Gerente será nombrado por el presidente de la república quien lo escogerá de la terna que le presente la Junta Directiva. El cargo es de duración indefinida. Su remoción corresponde al presidente de la república y sólo procederá de acuerdo con el Artículo 120 de la Constitución.

Para ser Gerente se requiere poseer competencia en materia económica, financiera y de administración pública, y llenar las otras calidades que se exigen a los miembros de la Junta Directiva.

Artículo 30

Corresponde al gerente la representación legal del Instituto, la ejecución de sus operaciones y la administración interna del mismo, y es el jefe superior de todas las dependencias y de su personal. Para el efecto tendrá las siguientes atribuciones y obligaciones:

a) Vigilar permanentemente la marcha de la Institución y de sus dependencias, la observancia de las leyes y reglamentos y el cumplimiento de las resoluciones de la Junta Directiva.
b) Delegar, transitoria o permanentemente, la representación legal de la Institución para determinados negocios, actos o asuntos, en uno o más funcionarios del Instituto, otorgando las credenciales, mandatos o poderes necesarios con la previa autorización de la Junta Directiva.
c) Organizar las oficinas de la Institución y nombrar, remover y conceder licencias al personal de la misma, salvo lo que dispone el inciso i) del artículo 23 de la presente ley.
d) Proponer a la Junta Directiva el Plan de Apoyo Básico Anual y el Presupuesto de gastos de cada ejercicio;
e) Proponer a la Junta Directiva la creación o supresión de agencias u oficinas de la Institución, la creación o supresión de plazas en las oficinas y dependencias de la misma, y la transferencia de partidas dentro del presupuesto aprobado;
f) Preparar los expedientes de los asuntos que en cada sesión debe conocer la Junta Directiva y rendir los informes que se le pidan acerca de aquellos;
g) Ejercer las facultades y desempeñar las representaciones compatibles con su jerarquía, que le asigne la Junta Directiva;
h) Cumplir las demás atribuciones y obligaciones que le correspondan conforme a esta ley, los reglamentos de la Institución y lo que de ellos se derive, de acuerdo con la naturaleza y fines del cargo de gerente, y
i) Proponer a la Junta Directiva las disposiciones reglamentarias que estime convenientes para la buena marcha de la Institución y sus dependencias y servicios.

Sección IV
Del funcionamiento interno del Instituto y sus secciones

Artículo 31
El Instituto contará con las secciones indispensables para el eficaz desarrollo de sus operaciones y finalidades. La Junta Directiva acordará la creación de las secciones necesarias a la buena marcha de los servicios de la Institución.

Artículo 32
Cada sección tendrá un jefe nombrado por la Junta Directiva a propuesta del gerente, y el personal indispensable para su buen funcionamiento.

El reglamento de la Institución determinará las normas de operación de cada sección y las responsabilidades y atribuciones del personal de las mismas. Los empleados de sección sólo podrán ser removidos por las causales estipuladas en el Artículo 120 de la Constitución, y su conducta, derechos y limitaciones se regularán por las prescripciones del Estatuto del Empleado Público, que sean aplicables.

Sección V
Auditoría

Artículo 33
La Auditoría Interna de la Institución estará a cargo de un auditor jefe y personal necesario, con amplias facultades para fiscalizar las operaciones del Instituto y para velar por el cumplimiento de las resoluciones de la Junta Directiva. El auditor jefe dará cuenta inmediata al gerente o a la Junta Directiva, según los casos de las irregularidades que perjudiquen la buena marcha de los negocios de la Institución; si no se corrigieren las irregularidades denunciadas, dentro de un plazo prudencial, el auditor jefe pondrá el caso en conocimiento de la Contraloría de Cuentas para que se adopten las medidas que procedan.

Artículo 34
El auditor jefe será nombrado por el presidente de la república, de la terna que le presentará la Junta Directiva del Instituto; tendrá las mismas calidades que la Ley Orgánica del Tribunal y Contraloría de Cuentas exige a los contralores.

La duración de su cargo es indefinida, y su remoción sólo procederá de acuerdo con el artículo 120 de la Constitución.

Sección VI
Glosa de cuentas municipales

Artículo 35
La Contraloría de Cuentas, tendrá a su cargo la glosa de las cuentas municipales de acuerdo con la Ley Orgánica de la materia. Para dicho fin, la Contraloría de Cuentas mantendrá una delegación permanente en el Instituto, la cual, en materia contable y de administración municipal, se ajustará a las leyes y reglamentos del mismo.

Sección VII
De los ejercicios anuales

Artículo 36
El ejercicio del Instituto durará un año, que se computará del primero de julio al treinta de junio siguiente.

Artículo 37
Anualmente se hará una liquidación del ejercicio para establecer los resultados financieros de la Institución.

Sección VIII
De las prohibiciones

Artículo 38
Queda prohibido al Instituto:

I. Realizar actos u operaciones distintos de los autorizados en esta ley, o que contradigan las finalidades perseguidas por el Estado en la creación del Instituto.
II. Adquirir o conservar la propiedad de bienes raíces o muebles, que no sean necesarios para el cumplimiento de sus fines y para el uso o servicio de la Institución.
III. Participar en actividades comerciales, agrícolas, industriales o mineras desligadas de intereses municipales.
IV. Realizar cualesquiera operaciones que contravengan los preceptos de esta ley y sus reglamentos.

Sección IX
Del régimen fiscal

Artículo 39
El Instituto gozará de las exenciones y franquicias siguientes:

I. Exención de toda clase de impuestos, tasas y contribuciones fiscales, establecidos o que se establezcan y que puedan pesar sobre sus bienes, muebles o inmuebles, derechos o acciones, rentas o ingresos de cualquier clase o sobre los actos jurídicos, contratos o negocios que celebre, cuando el pago de tales imposiciones pudiera recaer sobre el Instituto.
II. Exención de toda clase de impuestos tasas y demás contribuciones fiscales y municipales, sobre la emisión, inscripción, negociación, cancelación de capital y de intereses de bonos, certificados, títulos y valores emitidos por el Instituto. Ninguna ley o disposición ulterior podrá gravar los valores a que se refiere este artículo ni las operaciones sobre los mismos.
III. Franquicia postal, telegráfica y radiotelegráfica.
IV. Exención de toda clase de derechos, tasas, impuestos, contribuciones y recargos aduanales, consulares o de cualquier otra naturaleza cuando se trate de la importación de artículos destinados a obras y servicios municipales, siempre que dichos artículos no sean para empresas en que tengan parte o beneficio los particulares. La exención a que se refiere este párrafo será regulada por los procedimientos establecidos en la ley de la materia.

V. Exención del impuesto del timbre en las ofertas de los particulares al Instituto, en la compraventa de bienes, ejecución de obras, suministro de servicios y en los memoriales, y demás documentos para el trámite de los negocios con la Institución.

Sección X
Disposiciones Generales

Artículos 40

Los fondos que perciban las tesorerías de propios y los de las empresas municipales y que estén asignados a la amortización de los préstamos obtenidos del Instituto por tales municipalidades, tiene el carácter de depósitos y deben ser entregados directamente al Instituto o a la entidad bancaria designada por éste; los tesoreros que no cumplieren con esta disposición serán responsables de conformidad con la ley.

En los casos de emisión de valores por parte de las municipalidades o sus empresas patrimoniales, los tesoreros a que se refiere el párrafo anterior, tendrán también carácter de depositarios y la responsabilidad inherente a los mismos ante el agente financiero en cuanto a los fondos que percibieren y que estén destinados al servicio de la deuda con el Instituto.

Artículo 41

Los contratos para la ejecución de obras, prestación de servicios municipales o de sus empresas y las compras y suministros para los mismos fines podrán efectuarse por medio del Instituto, en cuyo caso no les será aplicable el régimen legal de licitaciones establecido para las dependencias estatales.

La Junta Directiva determinará en los reglamentos de la entidad, las normas y procedimientos conforme a los cuales el Instituto podrá negociar las compras o suministros y celebrar los contratos de obras y servicios para la Institución o para las municipalidades o sus empresas. Estas normas y procedimientos deberán garantizar la pureza en el manejo de los fondos, la mejor calidad de los suministros y la eficiencia de los servicios.

Artículo 42

El Instituto debe coordinar sus funciones con los organismos del Estado y procurar en todo momento la cooperación mutua entre las municipalidades y de éstas con el Gobierno central y con otras entidades de Derecho Público.

Artículo 43

El Instituto no podrá participar en actividades de carácter político, partidista o religioso.

Sección XI
Disposiciones Transitorias

Artículo 44
El Instituto de Fomento Municipal sustituye al Departamento de Crédito Municipal y, por lo tanto, asumirá el activo y pasivo de dicho Departamento.

Artículo 45
El Instituto reajustará las tasas de interés de los préstamos otorgados por el Departamento de Crédito Municipal, conforme a lo establecido en el párrafo segundo del artículo 9º. Reajuste que surtirá sus efectos desde la fecha en que entre en vigor la presente ley.

Artículo 46
Mientras se reconoce la personalidad jurídica de la Asociación Nacional de Municipalidades, el nombramiento de los directores, propietarios y suplentes, que corresponde nombrar a la Junta Directiva de la referida asociación, será hecho por la Comisión Permanente de la Convención Nacional de Municipalidades.

Artículo 47
El Ministro de Gobernación, a instancia del Departamento de Crédito Municipal, tomará o dispondrá que se tomen las medidas y se dicten las disposiciones necesarias para la organización e instalación del Instituto a la mayor brevedad posible.

Artículo 48
La presente ley entrará en vigor quince días después de su publicación en el Diario Oficial .

Pase al Organismo Ejecutivo para su publicación y cumplimiento.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo: en Guatemala, el cuatro de febrero de mil novecientos cincuenta y siete.

Esta Ley fue publicada en el Diario Oficial de la República de Guatemala – Centroamérica el viernes 15 de febrero de 1,957, tomo CXLXI, No. 60.

LUIS ARTURO GONZÁLEZ,
Presidente.

RODOLFO MARTINEZ SOBRAL,
Secretario.

ADRIÁN A. CALDERÓN ROMERO
Secretario.

Palacio Nacional:
Guatemala, cinco de febrero de mil novecientos cincuenta y siete.

Publíquese y cúmplase.

CARLOS CASTILLO ARMAS

Por el Ministro de Gobernación,
GABRIEL MARTINES DEL ROSAL,
Subsecretario.

ORGANISMO EJECUTIVO
DECRETO-LEY NUMERO 334
"USO DE APORTES MUNICIAPALES"

ENRIQUE PERALTA AZURDIA,
Jefe del Gobierno de la República

Considerando:
Que de conformidad con los Decretos Números 564 y 565 del Presidente de la República y con el Artículo 11, inciso II, del Decreto número 1132 del Congreso de la República, el producto del tributo municipal sobre aguardientes constituye aporte de las municipalidades respectivas al fondo patrimonial de que dispone el Instituto de Fomento Municipal, pero dichas Municipalidades no tienen la facultad de retirarlo del mismo, por lo que es conveniente adoptar las medidas necesarias para que parte adecuada del indicado producto pueda ser aplicado por las Municipalidades a la satisfacción de sus necesidades y cumplimiento de sus fines, y para que recuperen su mencionado aporte;

Considerando:
Que el Instituto de Fomento Municipal se ha consolidado como Institución encargada de promover el progreso de los Municipios, por lo que es necesario asignarle una fuente de ingresos que le permita continuar la obra que ha venido realizando a favor de los Municipios de la República,

Por tanto,

Con base en el Artículo 3º. De la Carta Fundamental de Gobierno,

En Consejo de Ministros,
Con base en el Artículo 3º. De la Carta Fundamental de Gobierno,

Decreta:

Artículo 1
El impuesto a que se refieren los Decretos números 564 y 565 del Presidente de la República y la parte final del Artículo 11 del Decreto número 1132 del Congreso de la República, y el arbitrio autorizado a la Municipalidad de Guatemala por Acuerdo Gubernativo del 22 de junio de 1953, quedan refundidos en un impuesto de diez centavos de quetzal sobre cada litro de aguardientes naturales, aguardientes preparados y licores que salgan de los depósitos fiscales, y continuará pagándose en las Administraciones de Rentas, juntamente con los impuestos a favor del Fisco.

Las Administraciones de Rentas enviarán las cantidades que recauden, al Instituto de Fomento Municipal para su distribución conforme al Artículo siguiente.

Artículo 2
A partir de la fecha en que el presente Decreto-Ley entre en vigor, el producto mensual del impuesto se distribuirá así:

La Municipalidad de Guatemala, continuará percibiendo la asignación señalada en el párrafo segundo del Artículo 5º. Del Acuerdo Gubernativo del 27 de julio de 1960, con libre disponibilidad de la misma.

Del remanente corresponderá el cincuenta por ciento a las demás Municipalidades en conjunto, y el cincuenta por ciento restantes al Instituto de Fomento Municipal como incremento a su patrimonio.

La parte correspondiente a las Municipalidades se aplicará en la siguiente forma:

a) El treinta por ciento de dicha parte se destinará a constituir y operar el sistema de clases pasivas que cubra el personal administrativo de las Municipalidades, exceptuada la de Guatemala, a que se refiere el inciso X del Artículo 4º. De la Ley Orgánica del Instituto de Fomento Municipal, Decreto 1132 del Congreso de la República; y,
b) El resto se distribuirá entre las municipalidades en proporción al número de habitantes de los respectivos municipios.

Para los efectos de esta distribución, el número de habitantes de los Municipios será el que conste en el último informe de la Dirección General de Estadística, abarcando a todos los Municipios de la República, de acuerdo a los términos a que está sujeta la práctica de sus operaciones sobre estadísticas vitales.

El producto del impuesto se liquidará mensualmente por el Instituto de Fomento Municipal con intervención de la contraloría de Cuentas. Dicho Instituto contabilizará a cada Municipalidad la parte que le haya correspondido conforme al inciso b) del presente artículo. Tales cantidades quedarán en depósitos en el Instituto a disposición de las Municipalidades respectivas conforme el Artículo siguiente:

Artículo 3

Las Municipalidades aplicarán la parte que conforme al inciso b) del Artículo anterior les corresponde del producto mensual del impuesto, al pago de sus gastos administrativos ordinarios o a la realización de obras o servicios municipales. También podrán aplicarla al pago de intereses y amortizaciones de préstamos que el Instituto de Fomento Municipal les haya concedido o que en el futuro les conceda.

Artículo 4

Las cantidades que se destinan a constituir y operar el sistema de clases pasivas indicado en el inciso a) del Artículo 2º. Del presente Decreto-Ley, quedarán en depósito en el Instituto de Fomento Municipal, constituyendo el fondo del sistema, en tanto se reglamenta la constitución y funcionamiento de éste. El Instituto de Fomento Municipal queda encargado de promover el estudio técnico actuarial respectivo y la organización del sistema, para lo cual podrá celebrar los contratos y realizar las gestiones y actos necesarios. Los gastos correspondientes serán pagados por el Instituto con cargo al fondo a que se refiere el presente artículo. El sistema se pondrá en vigor en la fecha que se determine en el estudio técnico actuarial, una vez éste haya sido aprobado por el Instituto de Fomento Municipal.

Artículo 5

El fondo patrimonial del que ha venido disponiendo el Instituto de Fomento Municipal de acuerdo con los Artículos 11, inciso 11. 12 y 14 del Decreto número 1132 del Congreso de la República, queda asignado en propiedad a la mencionada Institución, pero el Instituto devolverá a cada Municipalidad su participación en el mismo, como se indica en el Artículo siguiente.

La participación de cada Municipalidad en el mencionado fondo patrimonial, será la que conste en la contabilidad del Instituto computada a la fecha en que el presente Decreto-Ley entre en vigor.

Para todos estos efectos el Instituto de Fomento Municipal hará las operaciones contables procedentes, con intervención de la Contraloría de Cuentas, las cuales deberán quedar efectuadas en un término no mayor de tres meses.

Artículo 6

El Instituto de Fomento Municipal aplicará mensualmente el cincuenta por ciento de la parte que, conforme al párrafo tercero del artículo 2º, del presente Decreto-Ley, le corresponda del producto mensual del impuesto, a la devolución de su respectiva participación a las Municipalidades, distribuyéndolo entre éstas en razón directamente proporcional a las sumas a devolverles. Por la naturaleza y circunstancias del caso, las sumas a devolver no devengarán interés y el Instituto podrá aplicar a las devoluciones porcentaje mayor al indicado en el presente artículo, si sus posibilidades se lo permiten, a fin de completar la devolución en menor tiempo.

Artículo 7

Las Municipalidades podrán aplicar las cantidades que conforme el Artículo anterior deben percibir del Instituto al pago de intereses y amortizaciones de préstamos que les hayan concedido. Si no les dieren el destino indicado, deberán invertirlas en la realización de obras o servicios conforme a programa que deberán presentar a dicha Institución, la que entregará las cantidades correspondientes de acuerdo con los planes respectivos, aprobados por el propio Instituto.

Artículo 8
Transitorio

No obstante lo establecido en el Artículo anterior, en el caso de las Municipalidades que, por acusada deficiencia de los recursos asignados al pago de las obligaciones respectivas, estuvieren en mora persistente respecto a las amortizaciones de préstamos que el Instituto de Fomento Municipal les haya concedido, esta Institución podrá aplicar a la cancelación de los intereses y amortizaciones correspondientes, las cantidades que había de entregar a tales Municipalidades, conforme a dicho Artículo.

Artículo 9
Transitorio

En los casos en que las Municipalidades hayan afectado el producto del aumento del impuesto, que dispuso el artículo 11 del Decreto Número 1132, del Congreso de la República, al pago de intereses y amortizaciones de préstamos que les haya concedido el Instituto de Fomento Municipal, dicha afectación permanecerá vigente hasta el pago total de las respectivas obligaciones.

Artículo 10

Quedan derogadas las disposiciones que se opongan al presente Decreto-Ley, el cual entrará en vigor el primero de marzo de mil novecientos sesenta y cinco.

Dado en el Palacio Nacional, en la ciudad de Guatemala, a los veinticinco días del mes de febrero de mil novecientos sesenta y cinco.

Publíquese y cúmplase.

ENRIQUE PERALTA AZURDIA,
Jefe del Gobierno de la República,
Ministro de la Defensa Nacional.

El Ministro de Gobernación
LUIS MAXIMILIANO SERRANO CÓRDOVA

El Viceministro de Relaciones
Exteriores, Encargo del Despacho,
MAX KESTLER FARNES

El Ministro de Agricultura,
CARLOS HUMBERTO DE LEÓN

El Ministro de Comunicaciones
Y Obras Públicas
CARLOS ENRIQUE PERALTA MÉNDEZ

Acuerda:

"Revisión, glosa, examen, revisión auditoria"

Artículo 1
La rendición, glosa, examen, revisión y auditoría de las cuentas del Instituto de Fomento Municipal se efectuarán en las oficinas de dicha institución.

Artículo 2
La fiscalización indicada en el artículo anterior, se realizará con la periodicidad que determine la Contraloría de Cuentas, y en cualquier momento en que así lo disponga, todo ello de acuerdo con su ley orgánica y con lo establecido en el artículo 35 del Decreto número 1132 del Congreso de la República.

Artículo 3
El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

Comuníquese.

IDÍGORAS FUENTES,

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,
|MANUEL BENDFELDT J.

El Ministro de Gobernación,
GUILLERMO LÓPEZ RODRÍGUEZ

Amancio Samuel Villatoro

Fundador y Secretario General del Sindicato de Chiclets ADAMS
1936 - 1984



Amancio vivió la explotación e injusticias muy de cerca desde que era un niño, y sólo pudo salir de esa casi esclavitud a la edad de 13 años, cuando sin zapatos huyo de una plantación de café en el área Ixil en Chajúl departamento del Quiche, lugar en donde sufrió pobreza extrema como la que vivían los campesinos que, como él, eran explotados diariamente.

A los 18 años emigra a la ciudad capital para seguir estudiando, termina la carrera de mecánico Industrial en el Instituto Técnico Vocacional, y comienza a trabajar en la fábrica "Chiclets ADAMS" lugar en el cual junto a otro compañero funda el sindicato de trabajadores.

Continúa sus estudios en la Universidad de San Carlos de Guatemala, en la carrera de Ingeniería Mecánica Industrial, mientras que es dirigente de la Central Nacional de Trabajadores CNT, y del Comité de Unidad Sindical CNUS.

"Fundador y Secretario del Sindicato de Trabajadores de la Fábrica ADAMS y de la Central Nacional de Trabajadores"

El compañero Amancio fue un trabajador que lucho por una mejor Guatemala para los trabajadores organizados, su secuestro y asesinato fue el resultado del sistema de terror impuesto por las fuerzas del estado.

El 30 de enero de 1984 a la edad de 47 años el compañero Amancio es Secuestrado por las fuerzas represivas del estado, y durante dos meses lo torturan. Fue hasta el año 1999 que con la aparición del "Diario Militar" en donde aparece como el sujeto No. 55, se sabe de qué fue asesinado el 29 de marzo de ese año. El 7 de septiembre de 2003, la Fundación de Antropología Forense de Guatemala (FAFG) desenterró los restos de dos hombres, uno de ellos el cuerpo de Amancio el otro fue identificado como el del Ing. Sergio Saúl Linares, trabajador del área de informática de INFOM.
(fuente: https://nsarchive2.gwu.edu/NSAEBB/NSAEBB363/index2.htm)

ACUERDO GUBERNATIVO 287-2001
REGLAMENTO DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y REGIMEN DE SALARIOS DEL INFOM

Acuerdo Gubernativo del Ministerio de Gobernación elaborado el 19 de julio de 2001, entro en vigencia ochos días después de su publicación en el Diario Oficial.

ACUERDO GUBERNATIVO 287-2001

INDICE

TÍTULO I

Disposiciones Generales
página 108

TÍTULO II

Clasificación de Puestos
página 109

TÍTULO III

Administración de Salarios
página 115

TÍTULO IV

Disposiciones en Materia de Salarios y Jornadas de Trabajo
página 119

TÍTULO V

Acciones derivadas de la clasificación de puestos
página 122

TÍTULO VI

Disposiciones finales, transitorias y derogatoria
página 123

MINISTERIO DE GOBERNACIÓN
ACUERDO GUBERNATIVO 287-2001

REGLAMENTO DE CLASIFICCIÓN DE PUESTOS Y REGIMEN DE SALARIOS DEL INSTITUTO DE FOMENTO MUNICIPAL – INFOM –

Guatemala, 19 de julio de 2001

El Presidente de la República,

Considerando:

Que el Acuerdo Gubernativo Número 137-88 de fecha 4 de marzo de 1988, faculta a las entidades descentralizada y autónomas del Estado, que no cuentan con disposiciones propias sobre administración de puestos y salarios, para que procedan a la realización de los estudios técnicos que sean pertinentes para su propio plan de clasificación de puestos y administración de salarios, que se adecue a la organización prevaleciente en cada una de las unidades administrativas de la institución, tomando como referencia los criterios utilizados en el Plan de Clasificación de Puestos del Organismo Ejecutivo.

Considerando:

Que el Instituto de Fomento Municipal – INFOM –, realizó los estudios a que se refiere el considerando anterior, de conformidad con los requerimientos técnicos exigidos por la Oficina Nacional de Servicio Civil y de la Dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas, instancias administrativas que emitieron opinión favorable, por lo que es procedente la formulación del plan de clasificación de puestos y administración de salarios de dicho Instituto; debiéndose emitir la disposición legal correspondiente.

Por tanto:

En el ejercicio de la función que le confiere el Artículo 183, literal e) de la Constitución Política de la República de Guatemala, y con fundamento en el artículo 7°. del Acuerdo Gubernativo Número 137-88.

Acuerda:

Emitir el siguiente:

REGLAMENTO DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y REGIMEN DE SALARIOS DEL INSTITUTO DE FOMENTO MUNICIPAL – INFOM –

TÍTULO I

Capítulo Único
Disposiciones Generales

Artículo 1
Objeto

El presente Reglamento tiene como establecer las normas que regularán el plan de clasificación de puestos y régimen de salarios del Instituto de Fomento Municipal, entidad que en el desarrollo del presente Reglamento podrá abreviarse como el –INFOM– o el Instituto, con sus propios instrumentos y procedimientos técnico-legales, para la correcta administración de sus recursos humanos.

Artículo 2
Aplicación del Reglamento

La aplicación del Plan de Clasificación de Puestos y Régimen de Salarios, corresponde a la Gerencia del Instituto de Fomento Municipal, a través de la unidad de recursos humanos o como en el futuro se le denomine, la que vigilará el exacto cumplimiento de las disposiciones de este Reglamento.

Artículo 3
Ámbito de Aplicación

Las disposiciones contenidas en este Reglamento regulan la administración y funcionamiento de los puestos de carácter permanente, renglón presupuestario 011, y por contrato, renglones presupuestarios 021, y 022, o como se identifiquen en el futuro y no son aplicables a aquellos casos de trabajadores contratados por planilla o con cargo a renglones presupuestarios que se rigen por la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento.

TÍTULO II
CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

Capítulo I
Plan de Clasificación de Puestos

Artículo 4
Plan de Clasificación de Puestos

Para efectos del presente Reglamento se entiende por Plan de Clasificación de Puestos, el ordenamiento y agrupación homogénea de los puestos en el –INFOM–, sobre la base estructural de un sistema uniforme de ocupaciones del personal del Instituto en armonía con los objetivos institucionales. Debe tomarse como base para la creación y reasignación de puestos, asignación de salarios, revaloración de puestos, programación presupuestaria, el reclutamiento y selección de personal y para todas las demás acciones vinculadas con el sistema de administración de recursos humanos de la Institución.

Artículo 5
Reclutamiento de Personal

Para el reclutamiento y selección de personal para ocupar cualquier clase de puesto, el Instituto de Fomento Municipal –INFOM– para la administración de personal, creación y reasignación de puestos, asignación de salarios, revaloración de puestos y su respectiva programación presupuestaria y todo lo relacionado con el sistema de administración de recursos humanos, deben sujetarse a lo dispuesto en este Reglamento.

Artículo 6
Fundamento del Plan de Clasificación de Puestos

El Plan de Clasificación de Puestos del Instituto de Fomento Municipal, parte de la importancia de contar con instrumentos uniformes y efectivos que impulsen la carrera administrativa del personal del Instituto, con el fin de que sus trabajadores puedan ejecutar con eficiencia sus funciones y brindar una respuesta ágil y oportuna a las demandas planteadas por las municipalidades del país.

Artículo 7
Definiciones Básicas

Para la eficaz aplicación del presente Reglamento, en materia del Plan de Clasificación de Puestos los términos técnicos a utilizar, son los siguientes:

a) **Puesto:** Unidad de trabajo especifica e impersonal, integrada por un conjunto de tareas, deberes y obligaciones, cuya ejecución implica grados de complejidad, responsabilidad, condiciones de ambiente y requisitos para desempeñar; para lo cual se requiere de una persona para su desempeño.

b) **Clase de Puesto:** Identifica a un grupo de puestos similares como resultado del proceso de análisis de las tareas, los cuales son valuados en función de sus deberes y responsabilidades, de manera que el mismo título descriptivo se utilice con claridad para designar a cada puesto perteneciente a la clase , que los mismos requisitos de preparación académica, experiencia laboral, capacidad, conocimientos, eficiencia, habilidad y otras especificaciones, que deban ser requeridos para los puestos que la integran y, que las mismas pruebas de evaluación puedan ser utilizadas para seleccionar personal idóneo; y que el mismo salario sea aplicable, bajo las mismas condiciones de trabajo.

c) **Serie Salarial:** Comprende el conjunto formado por clases de puestos que, por tener similitud en la naturaleza general de trabajo, funciones, complejidad y responsabilidades, tienen asignado igual salario.
d) **Descripción y Especificación de Clases de Puestos:** Es una definición específica y escrita de características y condiciones esenciales de una clase de puestos tales como su naturaleza, así como los factores y condiciones que la distinguen de cualquier otra clase de puestos.
e) **Manual de Clases de Puestos de Trabajo:** Es el instrumento técnico que contiene la descripción específica y detallada de todas las clases de puestos de trabajo incluidos en el Plan de Clasificación de Puestos del Instituto de Fomento Municipal – INFOM –.

Artículo 8
Instrumentos Técnicos

Además de las disposiciones del presente Reglamento, los instrumentos técnicos que integran el Plan de Clasificación de Puestos del INFOM y de observancia general son los siguientes:

a) Manual de Clases de Puestos
b) Manual de Valoración de Puestos.

Capítulo II
Administración del Plan de Clasificación de Puestos

Artículo 9
Utilización de Títulos de Puestos en Documentos Presupuestarios y Contables

Para efectos de la programación presupuestaria del personal y las operaciones contables del gasto por pago de salarios deben utilizarse los títulos de puestos establecidos por el Plan de Clasificación de Puestos y Salarios del INFOM.

Artículo 10
Proceso en Materia de Clasificación de Puestos

Para la debida administración del Plan de Clasificación de Puestos del INFOM, se establecen los siguientes procesos:

a) Creación o Asignación de Puestos
b) Reasignación de Puestos
c) Creación de Clases de Puestos
d) Modificación de Clases de Puestos
e) Supresión de Clases de Puestos
f) Revaloración de Clases de Puestos
g) Supresión de Puestos y
h) Traslado de Puestos

Artículo 11
Creación o Asignación de Puestos

La creación de puestos es procedente cuando las necesidades del servicio lo demanden, su autorización debe estar contenida en el Presupuesto de Ingresos y Egresos debidamente aprobado para el Instituto de Fomento Municipal en cada ejercicio fiscal. Para la autorización de la creación de puestos se procederá de la siguiente forma:

a) La unidad administrativa que solicite la creación de uno o más puestos de trabajo presentará su solicitud por escrito a la Gerencia con un detalle de los deberes y responsabilidades del puesto y las justificaciones necesarias, autoridad que, de estimarlo procedente, trasladará a la Unidad de Recursos Humanos el expediente para su estudio y dictamen.
b) La unidad de recursos humanos revisará y analizará los deberes y responsabilidades que tendrá asignado el puesto o puestos, así como toda aquella información que se considere indispensable para su estructuración, a efecto de realizar el estudio de clasificación, asignando el título o salario que correspondiere al caso o casos concretos; al determinar la necesidad, solicitará dictamen a la unidad de programación presupuestaria para que analice y realice la evaluación presupuestaria correspondiente. Si la creación no se considera procedente, la unidad de recursos humanos presentará a la gerencia los resultados de los estudios realizados con las recomendaciones que se consideren pertinentes.
c) Establecida la conveniencia de la creación y obtenidos los dictámenes favorables la unidad de recursos humanos, devolverá a la gerencia el expediente respectivo para que de considerarlo procedente se presente a la aprobación de la Junta Directiva, quien resolverá, en definitiva.
d) Autorizada la creación del puesto o puestos, la gerencia lo hará del conocimiento de la unidad de recursos humanos y demás dependencias que correspondiere para la continuación del trámite respectivo, haciéndolo constar en los documentos oficiales correspondientes e incorporándolos a los registros respectivos.

Artículo 12
Reasignación de Puestos

La reasignación de puestos procede única y exclusivamente cuando por las necesidades del servicio o reorganización administrativa se produzcan cambios sustanciales y permanentes en las tareas, deberes y responsabilidades asignadas a los puestos o cuando se determine que hubo error en la clasificación original del mismo. La reasignación implica que un puesto ubicado en una clase, pase a integrar una clase distinta, la cual puede ubicarse en una categoría salarial igual, superior o inferior a la que anteriormente ocupaba. Para la autorización de la reasignación de puestos, se procederá de la forma siguiente:

a) La unidad administrativa que solicite la reasignación de puestos, presentará su petición por escrito a la gerencia, exponiendo los motivos y justificaciones correspondientes, quien trasladará las diligencias a la unidad de recursos humanos para su estudio y dictamen.
b) La unidad de recursos humanos realizará las investigaciones y estudios correspondientes para conocer en detalle los motivos que se hayan expuesto para validar la reasignación y al determinar la conveniencia y oportunidad de la solicitud planteada, mediante el análisis pertinente establecerá que clase de puesto de las comprendidas en el Plan de Clasificación de Puestos, tipifica al puesto o puestos de que se trate, asignando el nuevo título y salario que corresponda. Si la reasignación implica costos adicionales se debe contar con el dictamen favorable de la Unidad de Programación Presupuestaria en cuanto a la disponibilidad de fondos en el ejercicio fiscal de que se trate.

c) Al haber dictaminado que procede la reasignación del puesto o puestos y con base en los dictámenes favorables que correspondieren, la unida de recursos humanos devolverá el expediente respectivo, para que de considerarlo procedente la gerencia del INFOM, presente la propuesta de reasignación a la Junta Directiva del Instituto, quien resolverá, en definitiva.

d) Autorizada la reasignación de puestos, la gerencia lo hará del conocimiento de la unidad de recursos humanos y demás unidades que correspondieren, para su trámite, haciéndolo constar en los documentos oficiales respectivos e incorporándolos a los registros correspondientes. Además, deberá notificar por escrito al empleado que se encuentre desempeñando el puesto objeto de reasignación.

Artículo 13
Creación de Clases de Puestos

Procederá la creación de clases de puestos cuando no exista dentro del manual de clases de puestos vigente la clase que tipifique correctamente los deberes, obligaciones y responsabilidades de una o más clases de puestos totalmente nuevos. La unidad de recursos humanos, con base en la información proporcionada por la unidad administrativa interesada, procederá a efectuar el estudio y la elaboración de la estructura de la clase de puesto o puestos correspondiente, asignará el título y salario que se determine conforme el manual de valoración. La aprobación de la creación de la clase de puesto o puestos deberá incluirse en los manuales que correspondan, índices de clases y demás documentos pertinentes y relativos al Plan de Clasificación de Puestos.

Artículo 14
Modificación de Clases de Puestos

La modificación de una o más clase de puestos procede cuando por cambios operados en las funciones, tareas o atribuciones de los puestos, se requiere variar la respectiva especificación de clase de puesto en cualquiera de sus componentes, ya sea porque se amplían o modifican tareas, deberes y responsabilidades o se hace necesario variar el título de la clase de puesto o los requisitos mínimos exigibles para su desempeño. También es procedente la modificación cuando como consecuencia de la revisión de plan de clasificación de puestos, se determine que la dinámica de la organización hace necesario efectuar modificaciones o ampliaciones a las clases de puestos existentes, con el fin de adecuarlas a las necesidades propias del INFOM. Su aprobación se hará mediante resolución de Junta Directiva del Instituto.

Artículo 15
Supresión de Clases de Puestos

La supresión de clases de puestos tiene validez cuando se establezca fehacientemente que ya no es necesaria una clase dentro del Plan de Clasificación de Puestos, por la inexistencia de puestos de trabajo dentro del INFOM u otros motivos que justifiquen dicha supresión. La supresión deberá ser aprobada por la Junta Directiva del INFOM.

Artículo 16
Revaloración de Clases de Puestos

La revaloración de Clases de Puestos es el procedimiento técnico por virtud de la cual se modifica la posición jerárquica y salarial de una clase de puestos, atendiendo variaciones en la ponderación de los factores y grados correspondientes a dicha clase. La revaloración puede implicar incremento o decremento del salario asignado a la clase de puesto de que se trate y requiere la aprobación de la Junta Directiva del INFOM.

Artículo 17
Supresión de Puestos

Es procedente la supresión de puestos cuando se determine que los servicios que tienen asignados son innecesarios dentro de la organización, bien sea por reducción forzosa de servicios por falta de fondos, reducción por reorganización administrativa del Instituto o cualesquiera otros motivos plenamente identificados. Su aprobación se hará mediante resolución de la Junta Directiva del INFOM.

Artículo 18
Traslado de Puestos

El traslado de puesto o puestos significa que uno o más puestos de trabajo asignados a una o más unidades administrativas, se asignarán a otra unidad sin variar el título, salario y demás condiciones de trabajo y únicamente procede por procesos de supresión, reorganización, descentralización de servicios o por la naturaleza de los servicios que suministra el Instituto. El traslado de puestos entre dependencias, requiere la aprobación de la Junta Directiva del INFOM.

Artículo 19
Revisión del Plan de Clasificación de Puestos y Modificación al Régimen de Salarios

Cuando se estime imprescindible y con la previa aprobación de la Junta Directiva, la Gerencia dispondrá periódicamente la revisión total o parcial del Plan de Clasificación de Puestos y la Administración de Salarios, para ajustarlos a la realidad organizativa del INFOM y a sus programas de trabajo tomando siempre en consideración la disponibilidad de fondos y presupuestaria del ejercicio fiscal en que se realice tal revisión. Los cambios en el Reglamento de Puestos y Salarios del INFOM deben ser elaborados por el Instituto y presentados a quien los valuará y si considera pertinente, solicitará las modificaciones de la Dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas y la Oficina Nacional de Servicio Civil, de conformidad con lo preceptuado en el Artículo 46 de este reglamento.

Artículo 20
Prohibiciones

En la aplicación y administración del Plan de Clasificación de Puestos y Salarios, se establecen las prohibiciones siguientes:

a) Utilizar en asuntos relacionados con contabilidad, presupuesto y demás acciones oficiales, títulos de puestos distintos a los aprobados dentro del plan de clasificación.
b) Abolir o suprimir una clase de puesto o puestos con el propósito de terminar la relación laboral del trabajador que los ocupa.
c) Reasignar un puesto, si el empleado que lo ocupa no satisface lo requisitos de preparación y experiencia exigidos para el desempeño del puesto en la nueva clase.
d) Reasignar un puesto a una clase de puestos de categoría salarial superior con el propósito de mejorar la remuneración del empleado, sin observar los procedimientos ni atender los motivos que fundamentan el proceso de reasignación de puestos establecidos en este Reglamento.
e) Reasignar un puesto a una clase de categoría inferior, con el propósito de disminuir los derechos y beneficios económico-salariales del trabajador que ocupe el mismo.
f) Reasignar un mismo puesto por más de una vez en el período de un año.

g) Permitir que un trabajador en forma permanente, desempeñe funciones diferentes a las asignadas al puesto para el que fue nombrado o que se ubique en forma permanente en una unidad administrativa diferente en la que el puesto está presupuestado, siempre y cuando no se trate de puestos que por su naturaleza deban cumplir funciones en oficinas regionales o cumplir sus deberes, obligaciones y responsabilidades en diferentes lugares del territorio nacional; y

h) Las prohibiciones a que se refiere el presente artículo, son aplicables y de responsabilidad personal y directa del funcionario o autoridad que las infrinja.

TÍTULO III
ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS

Capítulo I
Valoración de Clases de Puestos

Artículo 21
Valoración de Clases de Puestos
Se entiende por valoración de puestos, al sistema técnico utilizado para determinar el valor relativo de cada puesto dentro de la organización con el propósito de establecer el grado de importancia relativa que guardan las clases de puestos entre sí y establecer los salarios adecuados que permitan al Instituto captar y retener personal calificado, con el propósito de contribuir a alcanzar las metas y lograr los objetivos Institucionales.

Artículo 22
Sistema de Valoración
Para la aplicación de las normas relacionadas directamente con la clasificación de puestos y administración de salarios contenidas en el presente Reglamento, deben valorarse las clases de puestos utilizando el método de valoración por puntos, u otro que, a juicio de la Gerencia, se adapte a las necesidades del INFOM.

Artículo 23
Aplicación de la Valoración
Para la implementación de la valoración por puntos u otra clase de ponderación, todas las clases de puestos que se crean y las que se incorporen en el futuro, deberán valorarse de conformidad con el sistema que se ha adoptado, contenido en el manual de valoración debidamente aprobado por la Junta Directiva del INFOM, con excepción de los puestos de gerente y subgerente.

Capítulo II
Escala de Salarios

Artículo 24
Definiciones de la Escala Salarial
La escala salarial establecida, se integra de la siguiente forma:

1. **Serie Salarial:** Constituye cada una de las categorías de salarios en los que se agrupan diferentes clases de puestos atendiendo a su valoración tiene asignado un salario igual, serie salarial superior en dinero.
2. **Salario Base:** Es el monto inicial que corresponde presupuestariamente a cada uno de los puestos comprendidos de una serie.

Artículo 25
Escala de Salarios de INFOM
Para la asignación de remuneraciones a las clases de puestos contenidas en el **Plan de Clasificación de Puestos**, se establece la escala de salarios siguientes:

ESCALA DE SALARIOS

SERIE SALARIAL	SALARIO BASE
Serie 1	**Q. 1,500.00**
Auxiliar de Topografía	
Conserje	
Encargado de Café	
Jardinero	
Serie 2	**Q. 1,700.00**
Auxiliar Bibliotecario	
Encargado de Atención al Público	
Mensajero	
Operario de Gerencia	
Operario de Mantenimiento	
Operario Regional	
Piloto	
Serie 3	**Q. 1,900.00**
Auxiliar de Archivo	
Auxiliar de Electricista	
Auxiliar de Transportes y Talleres	
Cotizador	
Operario de Equipo de Reproducción	
Operario de Planta Telefónica	
Piloto de Gerencia	
Piloto de Presidencia	
Secretaria Oficinista	
Serie 4	**Q. 2,300.00**
Auxiliar de Bodega	
Auxiliar de Compras	
Auxiliar de Contabilidad	
Auxiliar de Laboratorio	
Auxiliar de Personal	
Auxiliar Presupuestario	
Carpintero	
Dibujante	
Diseñador	
Electricista	
Gestor institucional	
Mecánico	
Secretaria Ejecutiva I	
Técnico de Servicios Municipales	
Topógrafo	

SERIE SALARIAL	SALARIO BASE
Serie 5	**Q. 2,500.00**
Encargado de Archivo	
Gestor de Eventos	
Periodista investigador	
Secretaria Ejecutiva II	
Serie 6	**Q. 2,800.00**
Analista de Cartera	
Analista de Créditos	
Analista de Impuestos y Arbitrios	
Analista de Personal	
Analista Físico-químico	
Analista Microbiológico	
Analista Presupuestario	
Asistente de Fortalecimiento Municipal	
Auxiliar de Arquitectura	
Auxiliar de Asesoría Administrativa Municipal	
Auxiliar de Asesoría financiera Municipal	
Auxiliar de Capacitación Municipal	
Auxiliar de Gestión Social	
Auxiliar de Ingeniería	
Contador	
Contador Regional	
Encargado de Bodega y Suministros	
Encargado de Servicios Generales	
Encargado de Transportes y Talleres	
Secretaria de Gerencia	
Secretaria General	
Técnico en Informática	
Serie 7	**Q. 3,300.00**
Auxiliar Jurídico	
Asistente Administrativo-financiero	
Asistente de Comunicación y Divulgación	
Asistente de Gerencia	

ESCALA DE SALARIOS

SERIE SALARIAL	SALARIO BASE
Serie 8	**Q. 3,800.00**
Asistente Administrativo Regional	
Auxiliar de Auditoria	
Facilitador en Sistemas	
Programador	
Serie 9	**Q. 4,300.00**
Analista en Sistemas	
Asesor Administrativo Municipal	
Asesor Financiero Municipal	
Asesor Jurídico	
Asistente de Auditoria	
Bibliotecario	
Encargado de Compras	
Facilitador de Capacitación Municipal	
Facilitador de Gestión Social	
Investigador Cualitativo	
Investigador Cuantitativo	
Operador de Telecomunicaciones	
Serie 10	**Q. 4,500.00**
Supervisor Cualitativo	
Supervisor Cuantitativo	
Serie 11	**Q. 4,800.00**
Supervisor de Auditoria	
Supervisor de Capacitación Institucional	
Supervisor de Cartera	
Supervisor de Contabilidad	
Supervisor de Créditos	
Supervisor de Físico-químico	
Supervisor de Gestión de Personal	
Supervisor de Impuestos y Arbitrios	
Supervisor de Microbiológico	
Supervisor de Nóminas	
Supervisor de Prestaciones	
Supervisor de Presupuestario	
Supervisor de Tesorería	
Serie 11	**Q. 5,300.00**
Arquitecto	
Ingeniero	

SERIE SALARIAL	SALARIO BASE
Serie 13	**Q. 6,000.00**
Director de Comunicación y Divulgación	
Sub-director de Asesoría Administrativa Financiera Municipal	
Sub-director de Asesoría Municipal	
Sub-director de Capacitación Municipal	
Sub-director de Gestión Social	
Sub-director de Presupuesto y Contabilidad	
Sub-director de Tesorería	
Serie 14	**Q. 7,000.00**
Gerente Regional	
Sub-director de Asistencia Financiera	
Serie 15	**Q. 8,000.00**
Coordinador de Oficinas Regionales	
Director Administrativo	
Director de Asesoría Jurídica	
Director Financiero	
Director de Fortalecimiento Municipal	
Director de Informática	
Director de Laboratorio de Agua	
Director de Recursos Humanos	
Director de Unidad de Información y Estadística	
Serie 16	**Q. 9,000.00**
Director de Auditoría Interna	
Serie 17	**Q. 10,000.00**
Gerente Técnico y de Proyectos	
Gerente Administrativo Financiero	

Artículo 26
Aplicación de la Escala de Salarios

Todas las personas nombradas o contratas para desempeñar un puesto en el Instituto, devengarán el salario que corresponda a la serie donde se encuentra el puesto identificado, al tenor de los dispuestos en este Reglamento.

Artículo 27
Monto de la Remuneración

Los salarios consignados en la escala contenida en el artículo 25, corresponden al monto inicial, ordinario mensual, previsto inicialmente para cada puesto que se establecerá en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Instituto de Fomento Municipal, al iniciar la vigencia del presente reglamento.

Artículo 28
Salarios y Jornada Ordinaria de Trabajo

Los salarios asignados en la escala establecida en este Reglamento, al cumplimiento por parte del trabajador de una jornada completa ordinaria de trabajo en el Instituto.

TÍTULO IV

Capítulo único
Disposiciones en Materia de Salarios y Jornadas de Trabajo

Artículo 29
Jornadas Parciales, Adicionales y Especiales de Trabajo

Para fijar la remuneración de trabajadores que laboren durante un periodo distinto a la jornada ordinaria de trabajo, se observará lo siguiente:

a) Cuando un trabajador, por naturaleza del puesto de que se trate, sea contratado para laborar durante una jornada parcial de trabajo, devengará el salario proporcional que correspondiere al tiempo efectivo de suministro de sus servicios personales.
b) Cuando un trabajador labore tiempo adicional a la jornada ordinaria de trabajo legalmente establecida, deberá remunerársele el tiempo extraordinario efectivamente laborado, siempre que existiere la disponibilidad presupuestaria y la autorización correspondiente expresa del jefe superior de la dependencia, debidamente aprobada por resolución de la gerencia. En todo caso, no debe tiempo por negligencia, omisión o incurridos e imputables al trabajador extraordinario debe observarse las sobre la materia tratarse de reposición de enmienda de errores. Para el pago de tiempo disposiciones específicas.
c) No tendrán derecho a pago de tiempo extraordinario los trabajadores que por la naturaleza del trabajo que desempeñan, no estén sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo, salvo excepciones debidamente calificadas por la Gerencia del Instituto.

Artículo 30
Asignación Salarial en caso de Ascenso

Para la asignación salarial en caso de ascenso o promoción, se debe de observar las disposiciones siguientes:

a) En caso de ascenso definitivo a un puesto de categoría superior, el trabajador devengará el salario inicial correspondiente a la clase de puesto al cual asciende.
b) En caso de ascenso temporal a un puesto de categoría salarios superior, se devengará el salario inicial que corresponde al puesto que se pasa a ocupar. Si el salario fuere inferior que el que se devenga, el trabajador devengará el salario que correspondiere al puesto que ocupa en calidad de titular. Al finalizar el ascenso temporal, el trabajador deberá incorporarse a su puesto anterior con el salario que correspondiere al mismo.

Artículo 31
Incremento Salarial

Podrá concederse un incremento salarial cuando un trabajador haya cumplido a satisfacción las pruebas de evaluación que el Instituto determine, durante un periodo no menor de un año. Y que se demuestre fehacientemente eficiencia, eficacia y productividad en el trabajo en cuanto a deberes, obligaciones y responsabilidades, previa aprobación de la Junta Directiva del INFOM.

Artículo 32
Programación Presupuestaria de Salarios

Dentro de la programación presupuestaria anual el Instituto de Fomento Municipal y como parte integral del presupuesto de Ingresos y Egresos del Instituto, debe formularse el presupuesto de salarios conforme las normas presupuestarias que rigen para el sector público, con el detalle de todos los puestos, consignándosele a cada uno el título y salario que corresponde de acuerdo al Plan de Clasificación de Puestos establecido, así como una asignación global, para el caso de los posibles incrementos salariales, sobre la base de estudios técnicos que el Instituto deberá realizar. Las cantidades que los trabajadores devenguen o se prevean por concepto de complemento personal al salario, derivado del sistema de evaluación debidamente establecido por el Instituto, complementos específicos derivados de la suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo o cualquiera otra disposición originaria de la Junta Directiva, deben consignarse con cargo a los renglones presupuestarios 011, 012, 015, 024, 027 u otros análogos que correspondieren dentro de la clasificación presupuestaria, según fuera el caso.

Artículo 33
Determinación del Salario al Ingreso o Retiro de un Trabajador

Las personas que ocupen puestos en el INFOM comenzaran a devengar el salario inicial en la serie de la cual estuvieren integrados sus puestos, a partir del día de la toma de posesión, hasta la entrega y se integra además con los incrementos salariales derivados de la aplicación del sistema de evaluación aprobado por el INFOM. Al momento de retiro de un trabajador, si la entrega de puesto se efectúa antes de la mitad de la jornada ordinaria de trabajo, el salario de ese día corresponde a la persona que toma posesión, si se efectúa después, el salario corresponderá a la persona que entrega.

Artículo 34
Forma de Pago de Salarios

En el pago de salarios al Personal del Instituto, deben observarse las disposiciones siguientes:

a) Los pagos se harán por periodos quincenales o mensuales, según convenga a las políticas de personal de la Institución.
b) Todo pago podrá hacerse en efectivo, por medio de cheque en las cajas que habilite el Instituto, en los centros de trabajo de que se trate, o por medio de depósito bancario a nombre del trabajador, según convenga a los intereses de la Institución.
c) Los pagos se efectuarán directamente al trabajado, su representante legal o la persona debidamente autorizada para el efecto; y
d) Los pagos por concepto de salarios se imputarán a las partidas específicas que identifiquen a los puestos dentro del Presupuesto de Ingresos y Egresos de la Institución.

Artículo 35
Prohibiciones Generales en Materia de Salarios

En la Administración de Salarios del Instituto de Fomento Municipal, se establecen las prohibiciones siguientes:

a) Ningún trabajador puede ser ascendido o promovido, mientras no haya cumplido satisfactoriamente el periodo de prueba.
b) Ningún trabajador puede ser ascendido o promovido, si no cumple con los requisitos del puesto al que se desea promover.

c) No puede acordarse una nueva promoción para un mismo trabajador, antes de transcurrido un año, contado a partir de la fecha del último ascenso o a la última promoción.
d) Ningún trabajador del Instituto de Fomento Municipal, puede desempeñar dos o más cargos públicos remunerados, salvo los casos de excepción legal y siempre que no exista incompatibilidad de horarios. Sin embargo, no se tendrá como desempeño de dos o más puestos, quienes por razón de su cargo formen parte de juntas, comisiones y otras circunstancias similares, cuyo desempeño sea remunerado por el sistema de dietas.

Artículo 36
Responsabilidad por Pagos Ilegales

Se prohíbe expresamente efectuar pago alguno por servicios personales en contra de lo dispuesto en el presente Reglamento y demás disposiciones legales aplicables. En consecuencia, incurre en responsabilidad el que apruebe, refrende, efectúe el pago o suscriba el comprobante, cheque, nómina y orden de pago respectiva. La cantidad pagada en contravención de la presente norma, debe ser recuperada por la vía administrativa o legal correspondiente e ingresada a la Tesorería del INFOM, sin perjuicio de deducir las demás responsabilidades legales que correspondan.

Artículo 37
Aplicación de Políticas Salariales del Gobierno de la República

Los incrementos de salarios u otro tipo de beneficio económico que el gobierno de la república, otorgue a los servidores del Organismo Ejecutivo, sus dependencias y para sus entidades descentralizadas y autónomas que no cuenten con su propio plan de clasificación de puestos y administración de salarios, legalmente aprobado, podrán ser aplicadas a los trabajadores del INFOM, siempre y cuando la citada institución cuente con la disponibilidad financiera necesaria para cubrir los mencionados beneficios monetarios y exista la aprobación de la Junta Directiva.

TÍTULO V
ACCIONES DERIVADAS DE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

Capítulo único
Periodo de Prueba

Artículo 38
Período de Prueba

Toda persona nombrada en un puesto de naturaleza permanente o por contrato, para prestar sus servicios personales en relación de dependencia, debe someterse a un periodo de prueba de seis meses en el desempeño del puesto de que se trate. Si se tratare de un caso de ascenso, dicho periodo será de tres meses, queda a salvo el derecho del trabajador a ser restituido a su cargo anterior, si fuere separado del nuevo puesto durante el periodo de prueba, por razones que no constituyan faltas en el servicio. Al terminar satisfactoriamente el periodo de prueba, el trabajador debe ser considerado trabajador regular, si no se le confirmara mediante la resolución que procediere.

Artículo 39
Facultades de la Autoridad Nominadora

En cualquier tiempo, dentro del periodo de prueba, la autoridad nominadora podrá separar a un trabajador, si considera que este es no apto para el puesto para el que ha sido nombrado o contratado y no cumple sus deberes satisfactoriamente, o que sus hábitos o conducta en general, no justifican su continuación en el servicio.

La autoridad nominadora podrá ordenar la remoción de cualquier trabajador durante el periodo de prueba, siempre sé que establezca que el nombramiento fue resultado de error o fraude, en cuyo caso el interesado deberá ser oído previamente, para lo cual se concederá audiencia de tres días a partir del requerimiento, sin perjuicio de las acciones judiciales que correspondieren.

Artículo 40
Evaluación del Periodo de Prueba

Es responsabilidad directa de los jefes inmediatos del trabajador, presentar informe escrito sobre los resultados obtenidos por este, durante el periodo de prueba, por lo menos con diez días de anticipación al vencimiento de dicho periodo.

La unidad de recursos humanos elevará a la Gerencia el expediente respectivo para que, con base en el informe presentado por el jefe inmediato, se resuelva lo que procediere.

TÍTULO VI
DISPOSICIONES FINALES, TRANSITORIAS Y DEROGATORIA

Capítulo único
Disposiciones Finales

Artículo 41
Aplicación Inicial de la Escala de Salarios

Al entrar en vigencia el presente Reglamento, la aplicación inicial de la escala de salarios se regirá por las disposiciones siguientes:

a) A los puestos que tengan un salario inferior a los establecidos en este instrumento de conformidad con los resultados de la presente clasificación, se les asignará el salario correspondiente a la clase de puesto donde hubiere sido asignados, en la serie correspondiente.
b) No podrán ser disminuidos los salarios de aquellos puestos que, al momento de la aplicación de este Reglamento, tuvieren un salario superior al establecido en el presente; en consecuencia, se les asignará el salario correspondiente a la clase y serie de puestos donde hubiere sido ubicados y la diferencia deberá ser consignada en los renglones 012 "Complemento Personal al Salario del Personal Permanente" o 024 "Complemento al Personal Salario de Personal Temporal", según fuere el caso; y
c) La clasificación de puestos vigente en el Instituto, previo a la emisión del presente Reglamento y que se contemplada en disposiciones contenidas en pactos, reglamentos, manuales, instructivos o cualquier otra clase de disposiciones legales o administrativas que se opongan o contravenga el presente Reglamento, se derogan expresamente y en su lugar deberán aplicarse las disposiciones sobre el Plan de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios, contenida en el presente Reglamento, en el entendido de que únicamente se afectará la clasificación más no así los salarios devengados por los trabajadores que ocupen los puestos, cuya clasificación se hubiere suprimido. En todo caso, a los trabajadores de nuevo ingreso deberá aplicársele la clasificación prevista en el presente normativo y los salarios asignados en la escala que se ha establecido.

Artículo 42
Revisión de la Clasificación

Cuando un trabajador considere que su puesto como consecuencia del nuevo Plan de Clasificación de Puestos o una reasignación no ha quedado ubicado en clase y categoría salarial que le correspondiere, dentro del plazo de treinta días después de notificado, podrá presentar por escrito solicitud de revisión ante la Gerencia del INFOM, con lo argumentos y justificaciones comprobables que estime pertinentes.

La Gerencia requerirá a la Unidad de Recursos Humanos el estudio correspondiente, para que previo dictamen se emita la resolución que correspondiere por el órgano competente. Si la revisión deviniere improcedente se notificará al interesado. Si el caso procediere, previos dictámenes de la Unidad de Programación Presupuestaria y la de Recursos Humanos, se someterá a consideración de la Junta Directiva, por medio de la Gerencia para su aprobación definitiva, quien determinará la vigencia de la misma. De lo resuelto se notificará a la Unidad de Recursos Humanos, a la Unidad de Programación Presupuestaria, al jefe inmediato y al interesado, para su conocimiento y demás efectos consiguientes.

Artículo 43
Cambio de Denominación y Salario

Los cambios que se produzcan en la denominación de los puestos y en los salarios, derivados de la aplicación inicial del Plan de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios, establecidos en el presente Reglamento, no requieren una nueva contratación o nombramiento para los trabajadores que desempeñan labores de carácter permanente al momento de la vigencia del Plan. La Gerencia determinará que personas ocuparán puestos permanentes al entrar en vigencia el presente Reglamento, mediante resolución de reubicación a los nuevos puestos que se hubieren creado legalmente, mediante la resolución respectiva.

Artículo 44
Integración del Salario

Al iniciarse la vigencia del presente Reglamento, los salarios iniciales de los puestos del nuevo Plan de Clasificación se integrarán al renglón 011 “Retribución al Cargo o Puesto”.

Artículo 45
Requisitos y Condiciones

La aplicación de este reglamento obliga al cumplimiento de los requisitos de preparación y experiencia establecidos para cada clase de puesto contenida en el Manual de Clases de Puestos del INFOM, por lo que para la eficaz administración del Plan de Clasificación de Puestos y el correcto desempeño de las personas que ocupan los puestos contenidos en el mismo, las autoridades deben exigir que el personal que se nombre, satisfaga todos los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia laboral establecidos para cada puesto en el referido manual.

Artículo 46
Modificaciones, Ampliaciones o Sustitución del Reglamento

Las modificaciones o sustitución del presente Reglamento, requieren la aprobación del Organismo Ejecutivo, siguiendo el procedimiento empleado para su aprobación original.

Artículo 47
Casos no Previstos y Fuentes Supletorias

Los casos no previstos en el presente reglamento serán resueltos por la Gerencia del INFOM, con base en el Reglamento de Relaciones Laborales del Personal del Instituto, en armonía con el espíritu de las presentes normas en cuanto a su objeto y características, aplicando supletoriamente las demás disposiciones propias del Instituto. Ley de Servicio Civil, Ley de Salarios de la Administración Pública, los principios generales de la administración de personal en el sector público, la equidad y los principios generales del derecho del trabajo en el orden mencionado.

Artículo 48
Derogatoria

Se deroga toda disposición legal de la misma jerarquía del presente instrumento, así como cualquiera otra disposición emitida por la Junta Directiva del INFOM que se oponga al presente Reglamento.

Artículo 49
Vigencia

El presente Acuerdo empieza a regir el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

Robin Flaminio Martínez

Secretario General de SITRAINFOM
1996 - 1998

El compañero Robin Flaminio Martínez, trabajo en el INFOM en Asesoría Jurídica, fue miembro activo del sindicato llegando hacer el Secretario General en el año 1996, pero la dura represión de las autoridades del gobierno encabezadas por el gerente Jorge Roberto Alfaro Alvarado, se dedicaron a desarticular a la organización sindical, quedando tan solo 27 fieles afiliados.



Robin fue un trabajador que, como parte de nuestra organización sindical, sufrió el proceso de hostigamiento que impuso el gobierno de Álvaro Arzú, en contra de las organizaciones sindicales, y que copto cada una de las instituciones del estado, además de vender y privatizar todo cuanto pudo.

Durante el año 1997, se lleva a cabo un proceso abusivo para nuestra organización sindical, que bajo una fuerte represión laboral provoca que muchos de los afiliados renuncien, y además la administración procedió ilegalmente a retener los salarios de los miembros del Comité Ejecutivo.

"Secretario General de SITRAINFOM 1996, sufrió el proceso devastador de una Administración Corrupta"

Robin es parte de nuestra memoria histórica, no olvidemos el trabajo y esfuerzo de compañeros como él y la compañera Lilian Marroquín, que permanecieron en la lucha, a pesar de la dura y sucia represión.

Se presentan denuncias en todas las instancias posibles, y logran que juez competente ordene al INFOM, la reinstalación y el pago de los salarios caídos, pero a pesar de dicha sentencia, la gerencia continúa de forma ilegal la retención de los salarios de los compañeros Robin Martínez y Lilian Marroquín, dejándolos desamparados durante meses, lo que provoca problemas graves de salud al compañero, el cual trágicamente pierde la vida a los 41 años, el 17 de enero de 1999, hasta el día de hoy continúan impunes la violación de los derechos laborales que sufrió cada uno de nuestros compañeros afiliados, eso, no lo olvidemos.

ACUERDO GUBERNATIVO 234-86

REGLAMENTO DE RELACIONES LABORALES DEL PERSONAL DEL INSTITUTO DE FOMENTO MUNICIPAL -INFOM-

Acuerdo Gubernativo de la Presidencia de la República, emitido el 30 de abril de 1986, entro en vigencia el día de su publicación en el Diario Oficial.

ACUERDO GUBERNATIVO 234-86

INDICE

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales
página 128

CAPÍTULO II

Estructura Orgánica y Administrativa
página 129

CAPÍTULO III

Régimen de Personal
página 130

CAPÍTULO IV

Requisitos de Ingreso al Servicio del Instituto
página 131

CAPÍTULO V

Contratos de Trabajo
página 131

CAPÍTULO VI

Derechos y Obligaciones de los Trabajadores
página 123

CAPÍTULO VII

Prestaciones
página 135

CAPÍTULO VIII

Capacitación y Tecnificación
página 136

CAPÍTULO IX

Jornadas de Trabajo
página 136

CAPÍTULO X

Régimen de Salarios
página 137

CAPÍTULO XI

Descansos, Asuetos y Vacaciones
página 138

CAPÍTULO XII

Licencias
página 139

CAPÍTULO XIII

Higiene y Seguridad
página 140

CAPÍTULO XIV

Régimen Disciplinario
página 140

CAPÍTULO XV

Suspensión y Terminación de los Contratos de Trabajo
página 141

CAPÍTULO XVI

Peticiones, Reclamaciones y su Trámite
página 144

CAPÍTULO XVII

Prescripción y Jurisdicción
página 145

ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 234-86

EL PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA

Considerando:

Que es necesario emitir las normas reglamentarias básicas que establezcan las relaciones laborales de personal, de empleados y funcionarios del Instituto de Fomento Municipal (INFOM), con disposiciones generales obligatorias, para su debido cumplimiento y con el propósito de lograr una administración eficiente de las relaciones laborales entre los trabajadores y la propia institución.

Considerando:

Que es conveniente incorporar al contenido de estas normas, los derechos y obligaciones mínimas contenidas en la ley; así como los derechos adquiridos que con justicia gozan los trabajadores de dicha institución.

Considerando:

Para tal efecto ha emitido su dictamen, El Consejo Técnico y Asesoría del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien en su oportunidad ha dado su opinión y las recomendaciones pertinentes que permitan una mejor regulación entre el Trabajador y la Institución, bajo los principios que inspiran al Derecho de Trabajo.

Por tanto,

En el ejercicio de las facultades que le confieren los Artículos 108 y 183 de la Constitución Política de la República,

Acuerda:

Aprobar el siguiente

REGLAMENTO DE RELACIONES LABORALES DEL PERSONAL DEL INSTITUTO DE FOMENTO MUNICIPAL (INFOM)

Capítulo I
Disposiciones Generales

Artículo 1
Las relaciones del Instituto de Fomento Municipal (que en adelante se denominará INFOM) con sus trabajadores se regirán por su ley Orgánica, por el presente Reglamento, la Ley de Servicio Civil en lo que fuere aplicable; y en los casos no previstos, supletoriamente por el Código de Trabajo y demás disposiciones de legislación laboral del país, en lo que fuere aplicable.

Artículo 2
Este Reglamento contiene las normas que regirán para todos y cada uno de los miembros del personal, que labora en las Divisiones, Departamentos y Secciones que componen las diferentes dependencias del INFOM, con motivo de la ejecución o prestación concreta de sus servicios.

Artículo 3
Las condiciones y derechos que se establecen en el presente Reglamento, en cuanto a las relaciones individuales de trabajo, no podrán ser disminuidos ni tergiversados por ningún motivo. Por consiguiente, son nulos ipso-jure todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República establece, de los que las leyes en materia laboral señalan y todos los adquiridos con anterioridad a la emisión de este Reglamento.

Artículo 4
Son principios fundamentales de este Reglamento:

a) Todo guatemalteco tiene derecho a optar a un cargo en INFOM y a ninguno puede impedírsele el ejercicio de este derecho si reúne los requisitos, cualidades y calidades que exigen las leyes y reglamentos aplicables;
b) Los cargos en el INFOM deben otorgarse atendiendo a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez;
c) No se hará discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, religión, nacimiento, posición económica o social y opiniones políticas; y
d) A igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario.

Artículo 5
Las atribuciones del personal se determinarán en el manual de funciones e instructivos específicos emitidos para cada dependencia, por la Gerencia.

Artículo 6
Los casos no previstos en este Reglamento se deben resolver en primer término, de acuerdo a los principios generales que fundamentan la legislación del trabajo; en segundo lugar: de acuerdo con la equidad, la costumbre y los usos locales, siempre en armonía con dichos principios; y, por último, de conformidad con los principios y leyes del derecho común.

Capítulo II
Estructura Orgánica y Administrativa

Artículo 7
El INFOM está integrado por la Junta Directiva, Gerencia y las Secciones establecidas por su Ley Orgánica, así como por las Dependencias creadas con autorización de su Junta Directiva.

Artículo 8
Para efectos organizativos y de funcionamiento las Secciones referidas en el artículo 31 de la Ley Orgánica, se denominan Divisiones, las cuales tendrán las dependencias que se consideren necesarias.

Artículo 9
Con el fin de mantener una buena administración se establece la siguiente jerarquía administrativa: Autoridades, funcionarios superiores; funcionarios y Empleados.

Artículo 10
Son autoridades: La Junta Directiva, el Gerente y Subgerente.

Artículo 11
Son funcionarios superiores: Los Jefes de División y aquellos a los cuales la Junta Directiva les conceda esta calidad.

Artículo 12
Son funcionarios: Los Jefes de Departamentos, así como aquellos a quienes la Gerencia reconozca esta calidad.

Artículo 13
Son empleados las personas no comprendidas en los artículos anteriores.

Artículo 14
La Junta Directiva es la autoridad superior del INFOM de acuerdo a su Ley Orgánica.

Artículo 15
La administración del Instituto está a cargo de la Gerencia; por consiguiente, el Gerente es la Autoridad Superior de todas las Dependencias administrativas y técnicas del Instituto.

Artículo 16
En los casos de ausencia o impedimento temporal del Gerente, desempeñará sus funciones el Subgerente, o en su defecto, el funcionario que sea designado.

Artículo 17
Corresponde a la Junta Directiva nombrar y remover, a propuesta del Gerente, al Subgerente, jefes de División, Apoderados, Mandatarios de la Institución y a los Auditores, a excepción del Auditor Jefe quien es nombrado y removido por el Presidente de la República.

Artículo 18
Corresponde a la Gerencia el nombramiento y remoción de los demás miembros del Personal del Instituto no comprendidos en el Artículo anterior.

Artículo 19
Los funcionarios cualesquiera que sea su calificación, tendrán la responsabilidad directa de los asuntos técnicos y administrativos bajo su campo de acción y supervisión; velarán porque el personal bajo su dirección cumpla sus funciones con eficiencia y responsabilidad. Propondrán las medidas disciplinarias que este Reglamento contenga, según lo demande el caso, por los canales administrativos correspondientes.

Artículo 20
Todas aquellas disposiciones relativas a la organización y funcionamiento de las actividades del Instituto serán dadas a conocer, a través de manuales o circulares administrativas, por las autoridades correspondientes.

Capítulo III
Régimen de Personal

Artículo 21
La aplicación del régimen de personal corresponde a la Gerencia, por su calidad de autoridad nominadora.

Artículo 22
El Instituto deberá mantener un programa de reclutamiento y selección de personal.

Artículo 23
La relación laboral con el Instituto la adquiere el empleado en el momento de tomar posesión del puesto, lo que se hará constar en el acta respectiva. La toma de posesión solo es posible si, previamente, ha sido emitido el nombramiento para el puesto o firmado y aprobado el contrato respectivo.

Artículo 24
La relación laboral con el Instituto se pierde por las siguientes causas:

a) Por renuncia del empleado.
b) Por destitución o remoción.
c) Por invalidez, cuando fuere absoluta.
d) Por jubilación, de conformidad con el reglamento respectivo; y
e) Por muerte del empleado.

Artículo 25
La relación laboral puede ser:

a) **Permanente:** Cuando su finalización solo ocurra por los motivos expresados en el artículo anterior.
b) **A Plazo Fijo:** Cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acontecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, programa, proyecto o servicio que forzosamente ha de poner término a la relación.

Artículo 26
Los permisos con o sin goce de sueldo, licencias, vacaciones, becas y suspensiones no interrumpen ni finalizan la relación laboral.

Capítulo IV
Requisitos de Ingreso al Servicio del Instituto

Artículo 27
Toda persona que desea ingresar al servicio del INFOM, deberá reunir las condiciones necesarias que exige el puesto a que aspira, y cuyas características estarán contenidas en el manual de clasificación de puestos y salarios de la Institución, debiendo satisfacer, además los requisitos siguientes:

a) Ser guatemalteco, en el libre ejercicio de sus derechos y carecer de antecedentes penales.
b) Llenar el formulario de solicitud de empleo y proporcionar toda la información que se le solicite, la cual será confidencial y para uso exclusivo del INFOM.
c) Aprobar los exámenes conforme los sistemas y procedimientos que el Instituto tenga establecidos. No será necesario llenar este requisito en el caso de ser graduado, o técnico de reconocida capacidad.

Capítulo V
Contratos de Trabajo

Artículo 28
La Institución celebrará un contrato escrito de trabajo con cada laborante, en el que se especificarán las modalidades y condiciones del trabajo que debe desarrollar.

Artículo 29
Aparte de lo que se establezca expresamente en cada contrato escrito de trabajo, se consideran incluidas en el mismo las prestaciones adicionales creadas por ley y aquellas que la Junta Directiva apruebe.

Artículo 30
Los contratos a suscribirse pueden ser:

a) **A plazo fijo;** cuando se específica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, proyecto o programa que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.
b) **Por obra determinada;** cuando se ajusta globalmente en forma alzada, el precio de los servicios del empleado desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.
c) **Por tareas;** cuando se estipula determinada cantidad de trabajo a ejecutarse;
d) **Por tiempo indefinido;** cuando no se especifica fecha para su terminación.

Artículo 31
No se consideran contratos de trabajo los Contratos Administrativos de prestación de servicios profesionales para estudios específicos y en los cuales la forma de pago se establezca en calidad de honorarios; en tal virtud su relación con el Instituto no será de carácter laboral y en ningún momento les serán aplicables las normas de este Reglamento o aquellas que en el futuro se emitan en materia laboral rigiéndose, en todo caso, por la Ley de Compras y Contrataciones.

Artículo 32

En todo contrato por tiempo indefinido, los dos primeros meses se reputan de prueba, durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, sin incurrir en responsabilidad alguna. Transcurrido ese lapso, se le considerará confirmado en el mismo, siempre que la evaluación del período probatorio hubiere sido satisfactoria.

En caso contrario, la Gerencia, por conducto del Departamento de Personal debe dictar la resolución respectiva de cancelación del contrato y, notificación al interesado, dentro de los cinco días anteriores a la finalización del período de prueba.

Artículo 33

El contrato de trabajo debe contener, como mínimo, los siguientes datos:

a) Nombres y apellidos, edad, estado civil, nacionalidad, vecindad y personería de los contratantes;
b) La fecha de iniciación de la relación de trabajo:
c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza del servicio (tarea) a ejecutar;
d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios a ejecutarse la obra;
e) La duración o plaza del contrato;
f) La jornada de trabajo y horas en que debe prestarse:
g) Sueldo o salario, su forma, período y lugar de pago;
h) Otras estipulaciones legales que se contengan;
i) El lugar y fecha de la celebración del contrato;
j) Las firmas de los contratantes.

Capítulo VI
Derechos y Obligaciones de los Trabajadores

Derechos:

Artículo 34

Los funcionarios y empleados del INFOM, además de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República, Leyes ordinarias, disposiciones de Junta Directiva y de lo previsto en el contrato de trabajo, gozarán de los derechos siguientes:

a) Percibir el salario correspondiente al cargo que desempeñe, conforme el presupuesto de la Institución.
b) A no ser removidos de sus puestos, salvo que incurran en delito, negligencia, ineptitud, mala conducta o incapacidad manifiesta, previa comprobación.
c) A gozar de un período anual de vacaciones en la forma prevista por este Reglamento;
d) Ascender a cargo de categoría superior conforme lo establecido en este Reglamento y normas específicas de ascenso.
e) Gozar de las prestaciones que otorgue la Institución a su personal;
f) Acogerse, si fuera seleccionado, a los planes de capacitación para desempeñar en mejor forma las funciones de su cargo, aprovechando las facilidades que proporcione la Institución.

g) Percibir, en la primera quincena del mes de diciembre de cada año, el aguinaldo que contempla la Ley;
h) A recibir la indemnización correspondiente en caso de despido injustificado, directo e indirecto, la cual será equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si éstos no llegan a alcanzar a un año; en forma proporcional al tiempo laborado. Este derecho en ningún caso excederá de 10 meses de salario.

Derechos y Promoción:

Artículo 35

Al originarse una vacante que motive ascenso, el jefe de la dependencia respectiva podrá proponer a los candidatos para que el Gerente designe a la persona que a su juicio convenga, de acuerdo a las siguientes disposiciones:

a) Mediante ascenso a la categoría inmediata superior, para el caso de que sea un solo candidato y siempre que éste reúna todos los requisitos exigidos para el desempeño del cargo vacante;
b) Para el caso de varios candidatos: Se dará prioridad al que reúna mejores condiciones de capacidad, eficiencia, experiencia y antigüedad.

La capacidad se determinará por medio de examen aplicado por la dependencia encargada de personal o por la persona que, para el caso específico, determine la Gerencia. Las otras condiciones se obtendrán de los registros del personal.

Artículo 36

Siempre y cuando entre los miembros del personal no haya un empleado que reúna todos los requisitos exigidos para desempeñar el cargo vacante, a juicio de la Gerencia, ésta podrá adjudicar libremente la plaza a una persona ajena a la institución que sea idónea para la misma.

Artículo 37

Para todos los casos de ascenso, los dos primeros meses de trabajo se reputarán como período de prueba; si durante ese plazo se comprueba que el ascendido no confirma su capacidad a juicio del Jefe de la Dependencia respectiva, volverá a su anterior categoría, sin que ello implique un despido indirecto.

Obligaciones:

Artículo 38

Los empleados del Instituto, además de las obligaciones derivadas de su nombramiento o contrato de trabajo, deberán observar lo siguiente:

a) Observar y cumplir las leyes y reglamentos de la Institución y todas aquellas disposiciones que le sean aplicables;
b) Acatar las órdenes e instrucciones que les impartan sus superiores en la jerarquía de la organización del Instituto;
c) Cumplir y desempeñar con eficiencia las obligaciones y atribuciones inherentes a sus cargos.
d) Asistir con puntualidad a sus labores y cumplir con los medios de control establecidos.

e) Desempeñar las funciones o labores concernientes a su cargo y temporalmente desempeñar cargos o puestos distintos, acordes con su categoría, que se les encomiende en otras dependencias de la Institución, cuando las necesidades así lo ameriten a juicio de la Gerencia. Cuando una persona se haga cargo temporalmente de un puesto con salario mayor, por ausencia del titular, adquiere el derecho a cobrar el salario mayor, siempre que durante esa ausencia el titular no tenga derecho al sueldo y que se hayan llenado las formalidades de ley.
f) Mantener decoro y dignidad en su conducta, tanto en el desempeño de las labores a su cargo, como fuera de ellas:
g) Guardar el debido respeto a sus compañeros de trabajo, cualesquiera que sean sus categorías y conducirse con atención y deferencia con las personas que tengan relación con la Institución.
h) Usar adecuadamente el equipo bajo su cargo, cuidándolo con esmero, así como el mobiliario e instalaciones del INFOM.
i) Dar aviso a la Dependencia encargada del Personal, de cualquier cambio en la dirección de su domicilio, número de teléfono, estado civil y cualquier otra información que ayude a mantener actualizados los registros correspondientes;
j) Guardar discreción en aquellos asuntos que requieran reserva por su naturaleza, o por instrucciones especiales dadas al efecto;
k) Tramitar con prontitud e imparcialidad los asuntos de su competencia;
l) Mantener y enaltecer, en todo momento, la buena imagen y prestigio del INFOM;
m) Las demás que resultaren del presente reglamento y aquellas que la Junta Directiva o la Gerencia, establezcan.

Artículo 39

Además de las responsabilidades y prohibiciones contenidas en las leyes que les sean aplicables y las disposiciones emitidas por la Junta Directiva, es prohibido a los trabajadores del INFOM:

a) Suspender, interrumpir o abandonar sus labores sin causa justificada y sin permiso de sus jefes inmediatos;
b) Solicitar o recibir gratificaciones y remuneraciones, de cualquier naturaleza, por realizar un acto relativo de su cargo o empleo, o por abstenerse a un acto que debiera practicar como empleado de la Institución;
c) Asistir a sus labores en estado de embriaguez, bajo efecto de drogas o estupefacientes, o en cualquier otra condición anormal análoga;
d) Dedicarse en horas de trabajo a actividades ajenas a su cargo;
e) Utilizar los vehículos de trabajo del Instituto en asuntos particulares y usarlos en horas inhábiles.
f) Retirar del Instituto útiles o implementos de INFOM, sin la autorización correspondiente;
g) Hacer discriminaciones de orden político, social, religioso, racial o sexo que perjudiquen o favorezcan a los miembros del personal del Instituto.

Capítulo VII
Prestaciones

Artículo 40

Los empleados del Instituto gozarán de las siguientes prestaciones:

a) En caso de fallecimiento de funcionario o empleado del Instituto, éste otorgará en concepto de prestación para gastos de funerales, hasta por la suma que resulte mayor entre trescientos cincuenta quetzales y el monto de dos salarios del causante, cantidad que se entregará al cónyuge sobreviviente, hijos o padres del causante; o la persona que haya cubierto los gastos indicados, previa comprobación de los mismos;

b) El Instituto pagará al cónyuge conviviente, hijos menores o incapacitados y en defecto de éstos, a los padres, de un funcionario o empleado que fallezca estando a su servicio; una prestación post-mortem equivalente a un mes de sueldo por cada año laborado o parte proporcional, si fuera menor de un año. Su monto no será menor del último sueldo o salario recibido por el funcionario o empleado ni excederá de diez meses.

c) El funcionario o empleado del Instituto que tenga que retirarse mediante renuncia, por razones aceptables, y la Gerencia considere que la calidad de los servicios prestados al Instituto, previo estudio de su expediente personal, lo haga acreedor a recompensa, podrá recibir por cada año de servicios o fracción, los porcentajes (sobre un mes de sueldo) que se indican a continuación; los cuales se calcularán sobre el sueldo promedio de los últimos seis meses y por un máximo de quince años laborados;

De cuatro a ocho años 50%
De más de ocho años 100%

d) Toda autoridad o empleado del Instituto tiene derecho a un seguro de vida, por el monto y en las condiciones que sean contratadas a interés de los trabajadores y de la Institución;

e) Todo funcionario o empleado del Instituto que no esté protegido por los programas de enfermedad común del IGSS, tiene derecho en casos de enfermedad debidamente comprobada, que lo imposibilite para asistir al trabajo, a licencia con goce de sueldo o salario ordinario por un período no mayor de dos meses. Cuando la enfermedad con incapacidad para el trabajo se prolongue por un período mayor de dos meses, se concederá licencia sin goce de sueldo hasta por seis meses más, como máximo;

f) Todo funcionario o empleado del Instituto protegido por el programa relativo a enfermedad común del IGSS y que haya sido suspendido en sus labores por esa Institución, tiene derecho a que el INFOM le cubra, sobre el subsidio que le otorga el régimen de Seguridad Social, la cantidad necesaria para completar su sueldo o salario ordinario durante un período que no excederá de dos meses; después de este período el trabajador quedará protegido únicamente por las prestaciones que otorga el Régimen de Seguridad Social.

Artículo 41

Las prestaciones a que se refiere el artículo anterior y las que en el futuro se crean, se aplicarán en base a los instructivos que para el efecto se elaboren; los cuales deberán ser aprobados por la Gerencia del Instituto.

Capítulo VIII
Capacitación y Tecnificación

Artículo 42
Los funcionarios y empleados del Instituto podrán optar a becas para viajes de estudio, cursos especiales y todas aquellas oportunidades que se presenten para mejorar sus conocimientos. La Junta Directiva aprobará un Reglamento específico que normará el otorgamiento de dichas becas.

Artículo 43
El otorgamiento y disfrute de una beca no implicará para el empleado becado disminución o supresión del salario, disminución de tiempo de vacaciones y de cualquier otro derecho o prestación de que disfrute en el momento, así como aquellos que se otorgaren mientras dure la actividad de tecnificación o capacitación a que estuviere asignado.

Artículo 44
Todo empleado al que se le otorgare una beca de estudios deberá comprometerse, previamente a su goce, a prestar servicios en la Institución por un tiempo mínimo igual al período de la beca, después de concluida esta; salvo que cubriere el costo de la misma en forma total o parcial, según el caso.

Capítulo IX
Jornadas de Trabajo

Artículo 45
La jornada ordinaria de trabajo en la Institución será de ocho horas diarias, de lunes a viernes. El horario de entrada y salida del personal será fijado por la Gerencia, con aprobación de la Junta Directiva.

Artículo 46
La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno es de cuarenta horas semanales, corresponden, para los efectos exclusivos de pago del salario, cuarenta y ocho horas.

Artículo 47
La jornada semanal de trabajo efectivo nocturno tiene un máximo de treinta horas correspondientes, para efectos de pago del salario a treinta y seis horas ordinarias.

Artículo 48
La jornada semanal de trabajo efectivo mixto tiene un máximo de treinta y cinco horas, equivalente, para efectos del pago del salario, a cuarenta y dos horas de trabajo ordinario.

Artículo 49
Las horas de entrada y salida del personal que, por razón de sus funciones, esté sujeto a un horario de trabajo distinto, serán fijadas por la Gerencia.

Artículo 50
No están sujetas a la jornada ordinaria de trabajo, los miembros del personal que desempeñen labores que, por su naturaleza, no pueden estar sometidos a dicha jornada; rigiéndose ésta y sus horarios de trabajo por disposiciones especiales emitidas por la Gerencia, con la aprobación de la Junta Directiva.

Artículo 51
Los trabajadores sujetos a jornada fija deberán registrar, personalmente, las horas de entrada y salida, mediante el sistema dispuesto para el efecto en el Reglamento de Jornada Única establecido para el Instituto, con el fin de hacer constar, de manera fehaciente, que han cumplido con el tiempo de trabajo diario que se les haya asignado.

Artículo 52
Se exceptúa del control de puntualidad de entrada y salida, indicado en el artículo anterior, a las autoridades, funcionarios y personal que designe la Gerencia.

Artículo 53
Las horas de trabajo efectivo fuera de los límites de la jornada ordinaria se consideran extraordinarias y otorgan derecho al trabajador de recibir retribución de conformidad con la ley de la materia.

No se consideran horas extraordinarias las que el empleado ocupe en subsanar errores cometidos por él durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante la jornada, siempre que esto último le sea imputable.

Artículo 54
Únicamente se laborará en horas extraordinarias cuando a juicio de los funcionarios autorizados por la Gerencia, consideren imperiosa la realización de este trabajo y en todo caso, tratarán de redistribuir las labores con el propósito de evitar el tiempo extraordinario en sus respectivas oficinas.

Artículo 55
Los empleados deben permanecer en la dependencia a que pertenezcan durante toda la jornada de trabajo, pudiendo retirarse solamente en los casos contemplados en las normas internas que sobre este particular se emitan.

Artículo 56
Para realizar trabajos fuera de la jornada ordinaria deberá contarse con la autorización respectiva, de acuerdo con las instrucciones internas que al respecto se emitan.

Capítulo X
Régimen de Salarios

Artículo 57
Las remuneraciones del personal de la Institución se computarán sobre la base de un sistema de asignaciones mínimas y máxima para cada cargo, de conformidad con el Reglamento de Administración de Puestos y Salarios de la Institución.

Artículo 58
Las horas extraordinarias trabajadas, si las hubiere, se liquidarán juntamente con el salario.

Capitulo XI
Descansos, Asuetos y Vacaciones

Artículo 59
Los días sábados y domingos son días de descanso remunerado para el personal de la Institución. Los servicios especiales se sujetarán a las disposiciones respectivas que emita la Gerencia del Instituto.

Artículo 60
Son días de asueto remunerado:

a) El primero de enero;
b) El jueves, viernes y sábado Santos;
c) El 1º., de mayo;
d) El 30 de junio;
e) El 15 de septiembre;
f) El 20 de octubre:
g) El 1º. de noviembre;
h) el 24 de diciembre, medio día;
i) el 25 de diciembre;
j) El 31 de diciembre, medio día;
k) El día de la fiesta de la localidad;
l) El día de creación del instituto de Fomento Municipal 20 de marzo; y
m) Cualquier otro día de asueto o feriado que oficialmente se establezca.

El 10 de mayo gozarán de asueto con goce de sueldo todas las madres que laboran en la Institución.

Artículo 61
Las autoridades, funcionarios y empleados del Instituto; tienen derecho a gozar de un período anual de vacaciones remuneradas en la siguiente forma:

a) Veinte días hábiles después de cada año de servicios continuos, computados a partir del inicio de su relación laboral con el Instituto;
b) Veinticinco días hábiles después de diez años de servicios continuos;
c) Las vacaciones no son acumulables, deben disfrutarse cuando corresponda y no son compensables en dinero, salvo que se hubiera adquirido el derecho y no se hubiere disfrutado al cesar la relación de trabajo por cualquier causa.

Artículo 62
En ningún caso podrán anticiparse las vacaciones. Tampoco podrá obligarse a interrumpir su período de vacaciones al empleado que se encuentre gozando de las mismas, salvo situaciones de emergencia o de necesidades especiales del servicio, en cuyo caso la Gerencia fijará nueva fecha para su disfrute de acuerdo con el trabajador.

Capítulo XII
Licencias

Artículo 63
Los jefes de División podrán conceder licencias con goce de sueldo a los empleados de su respectiva División hasta por el máximo de un día hábil, siempre que no exceda de dos permisos en un mes calendario y se justifique plenamente.

Artículo 64
La Gerencia puede conceder licencias con o sin goce de sueldo, previa calificación en los casos siguientes;

a) En el caso de enfermedad que inhabilite para el trabajo;
b) Por fallecimiento de los padres. hijos, cónyuges, hermanos o conviviente del empleado, hasta por tres días hábiles;
c) Por enfermedad grave, debidamente comprobada, de alguna de las personas mencionadas en el inciso anterior, hasta por diez días hábiles;
d) Para asistir a cursos de adiestramiento, reuniones, conferencias o visitas de interés o beneficio del Instituto; y/o de Guatemala;
e) Otros casos excepcionales, hasta por un máximo de 30 días.

Artículo 65
El empleado que desee licencia, debe presentar solicitud por escrito ante su jefe inmediato, indicando el motivo, tiempo que durará la licencia, fecha y hora en que se iniciará ésta y fecha y hora de su terminación. El jefe, al recibir la solicitud de licencia, - si no fuere de su competencia el otorgarla -, debe elevarla a la autoridad correspondiente, debidamente razonada para que ésta comunique al trabajador la resolución correspondiente.

Artículo 66
Cuando el empleado haga uso de su licencia para fines distintos a los invocados en la solicitud, la Gerencia impondrá la sanción que corresponda y la licencia será revocada.

Artículo 67
Los empleados de la Institución que se encuentren en incapacidad temporal para trabajar, por motivos de enfermedad no cubierta por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, debidamente comprobada por certificado médico, tendrán derecho a la licencia con goce de sueldo por un período no mayor de dos meses. Si la enfermedad con incapacidad para el trabajo se prolonga más de dos meses, se concederá licencia hasta por seis meses más, sin goce de sueldo.

Este plazo podrá ser ampliado a juicio de la Junta Directiva del INFOM, para determinadas enfermedades de evolución o convalecencias prolongadas. En todo caso, la Gerencia podrá hacer que el médico designado por ella examine al trabajador, con el objeto de evidenciar la existencia de la enfermedad y establecer el período de recuperación.

Este informe será determinante. Cuando la incapacidad esté cubierta por el Régimen del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el trabajador, tendrá derecho a que el Instituto le conceda sobre el subsidio que le otorga el Régimen de Seguridad Social, la cantidad necesaria para completar el salario total durante el período que no exceda de dos meses.

Artículo 68
Las licencias sin goce de sueldo podrán concederse hasta por un término de seis meses calendario de acuerdo a lo que establece el artículo 19 del Reglamento de la Ley Orgánica del Presupuesto, y previa justificación por escrito por parte de la Gerencia.

Artículo 69
La inasistencia de los empleados a su trabajo, el aviso y su justificación se regirá por las disposiciones internas que se emitan.

Capítulo XIII
Higiene y Seguridad

Artículo 70
Los trabajadores del Instituto están obligados a observar en sus labores, las medidas de higiene y seguridad que dicte la Gerencia, así como las que emanen del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y de las Autoridades Sanitarias y de Trabajo.

Artículo 71
Dentro de la Institución funcionará una clínica médica que atenderá a los empleados de la Institución, para lo cual se elaborará el Reglamento respectivo.

Artículo 72
La Gerencia determinará las medidas necesarias para la protección de la vida y salud de los empleados en el desempeño de sus respectivas labores, de conformidad con las condiciones de cada sitio de trabajo.

Capítulo XIV
Régimen Disciplinario

Artículo 73
No se podrá ejercer medidas disciplinarias contra los empleados de la Institución, con el fin de tomar contra ellos alguna represalia de carácter personal o de tipo político, o que implique discriminación racial, o disminución de garantías individuales, contempladas en la Constitución Política de la República.

Artículo 74
Se establecen las siguientes sanciones para corregir las faltas al orden, disciplina y buena marcha en el trabajo y en general las infracciones a este Reglamento, las que deberán aplicarse así:

a) **Amonestación verbal:** Cuando el empleado del Instituto falte levemente a sus labores, orden o deberes; en todo caso debe de hacerse en privado oyendo previamente, las explicaciones verbales que el servidor crea oportuno dar. Esta sanción será aplicada por el Jefe de la División respectiva.
b) **Amonestación escrita con copia a jefatura de personal:** Procede cuando el empleado del INFOM haya merecido, durante un mismo mes calendario, dos o más amonestaciones verbales. Su aplicación corresponde al jefe de la División respectiva, al Gerente, según el caso.

c) **Suspensión de trabajo hasta por un máximo de 30 días, sin goce de sueldo:** Su aplicación corresponde exclusivamente a la Gerencia y procederá en los casos cuando el empleado haya recibido en un mismo mes calendario dos amonestaciones por escrito o cuando la falta sea de gravedad tal, que se amerite esta sanción, en este caso, deberá oírse previamente al interesado.
d) **Cancelación del contrato de trabajo sin responsabilidad para la Institución:** La gravedad de la falta determinará la sanción a imponerse, a juicio de la Gerencia, sin que necesariamente se siga el orden arriba mencionado.

Artículo 75

Las medidas disciplinarias deberán hacerse constar por medio de resolución de la Gerencia. Las resoluciones, declaraciones y pruebas, se harán constar en libro de actas, entregándole copia al afectado y agregando otra a su expediente personal.

Artículo 76

Las faltas cometidas por los empleados del Instituto deberán ser informadas a la Gerencia por el jefe respectivo.

Artículo 77

La aplicación de las medidas disciplinarias no implica pérdida de los derechos adquiridos.

Capítulo XV
Suspensión y Terminación de los Contratos de Trabajo

Artículo 78

Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario); sin que por ello terminen dichos contratos, ni se extinguen los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

Artículo 79

Son causas de suspensión individual parcial:

a) Las licencias, vacaciones y descansos remunerados que impongan las leyes o los que conceda el Instituto con goce de salario.
b) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales, y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporalmente comprobada para desempeñar el trabajo.
c) La prestación de auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgos inminente en que las personas e intereses de la Institución o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.

Artículo 80

Son causas de suspensión individual total del contrato de trabajo;

a) Las licencias o descansos sin goce de salario;
b) Los casos previstos por el inciso b) del Artículo anterior una vez transcurridos los términos en los que el Instituto está obligado a compensar la parte proporcional de salario no cubierto por el instituto Guatemalteco de Seguridad Social;
c) La sanción disciplinaria que se aplique por un máximo de ocho días sin goce de salario oyendo previamente al interesado. Esta suspensión no podrá exceder de ocho días en un mismo mes calendario y únicamente se impondrá por faltas graves o reincidencias.
d) En el caso de prisión provisional que se decrete contra el trabajador siempre que la misma sea seguida de auto que la revoque, de sentencia absolutoria o sí el trabajador obtuviere su excarcelación bajo fianza, únicamente cuando el delito por el que se le procesa no se suponga cometido contra el Instituto, sus autoridades o los intereses de uno u otros.

Es obligación del empleado dar aviso por cualquier medio al Instituto de la causa que le impide asistir a su trabajo, dentro de los cinco días siguientes a aquel en que empezó su prisión provisional y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquel en que obtuvo su libertad. Sí no lo hiciere, el Instituto podrá dar por terminada su relación de trabajo, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad, salvo que la suspensión deba continuar conforme el inciso b) del artículo anterior.

Artículo 81

En todos los casos de suspensión ya sea individual parcial o individual total, el Instituto, mientras dure la suspensión podrá colocar interinamente, en los que considere necesario, a otra persona, quién podrá ser despedida sin responsabilidad para el Instituto, cuando regrese el titular del puesto.

Artículo 82

Son causas justas que facultan al Instituto para dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

a) Cuando el empleado se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra las autoridades del Instituto, su Jefe inmediato o a los representantes de éstos en la dirección de las labores;
b) Cuando el empleado cometa alguno de los actos enumerados en el incido anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo en que se ejecutan las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;
c) Cuando el empleado, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia, o a las vías de hecho contra su superior jerárquico, contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.
d) Cuando el empleado cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del Instituto, de alguno de sus compañeros de trabajo o de un tercero en el interior del mismo; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en el equipo de trabajo, máquinas, o herramientas y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo;

e) Cuando el empleado revele asuntos administrativos reservados al Instituto.
f) Cuando el empleado deje de asistir al trabajo sin permiso o sin causa justificada durante tres días laborales y consecutivos, o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario, salvo justificación que haya hecho mediante las normas internas del Instituto, o sean las establecidas para la obtención de un permiso:
g) Cuando el empleado se niegue de manera manifiesta, a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos adecuados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue, en igual forma, a acatar las normas o instrucciones que su superior jerárquico le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimientos en sus labores:
h) Desempeñar su trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de bebidas fermentadas, drogas o estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga, asumiendo actitudes que pongan en peligro la vida o seguridad de las personas o de los bienes del Instituto;
i) Cuando el empleado al celebrar el contrato haya inducido a error al Instituto, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad compruebe el Instituto, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado.
j) Cuando el empleado sea condenado a la pena de arresto o de prisión por sentencia ejecutoriada.
k) Cuando el empleado incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato o las funciones del puesto asignadas en los reglamentos e instructivos correspondientes:
l) Cuando el empleado incurra en negligencia, mala conducta, insubordinación, marcada indisciplina, ebriedad consuetudinaria, toxicomanía en el desempeño de sus funciones.

Artículo 83

Son causas justas que facultan a los empleados del INFOM para dar por finalizada su relación de trabajo sin responsabilidad de su parte, las siguientes:

a) Cuando las autoridades superiores o funcionarios del INFOM no les paguen el salario completo que les corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados; quedando a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
b) Cuando las autoridades superiores o funcionarios del Instituto incurran durante el trabajo, o se conduzcan o acudan a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;
c) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el Instituto no cumpla con las medidas de seguridad que las disposiciones legales establezcan;
d) Cuando las autoridades superiores o funcionarios del Instituto trasladen al empleado a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o alteren fundamental o permanentemente cualquier otra de sus condiciones de trabajo; sin embargo, en el entendido de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo superior, el Instituto dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo

original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto para el que fue promovido.

e) Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciere en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el Instituto tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y,

f) Cuando las autoridades superiores o funcionarios del Instituto incurran en cualquier otra falta grave a las obligaciones que les imponga este Reglamento o viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 62 del Código de Trabajo.

Artículo 84

El despido de cualquier funcionario o empleado del Instituto sólo podrá hacerse por delito, negligencia, ineptitud, mala conducta o incapacidad manifiesta, previa fase de análisis, investigación y comprobación de la falta o causal de despido, con audiencia al interesado. Todo despido debe notificarse por escrito al empleado dentro de las veinticuatro horas siguientes a la emisión del acuerdo respectivo.

Artículo 85

Todo empleado del Instituto que desee renunciar a su cargo debe dar aviso previo a las autoridades de la Institución de conformidad con las siguientes reglas:

a) Antes de cumplir seis meses de servicios continuos: con cinco días hábiles de anticipación;
b) Después de seis meses de servicio continuos, pero menos de un año, con diez días hábiles de anticipación, por lo menos:
c) Después de un año de servicios continuos, con quince días hábiles de anticipación, por lo menos.

Artículo 86

Al finalizar su relación laboral el empleado tendrá derecho a que se le liquide de inmediato el salario devengado hasta la fecha; así como las demás prestaciones laborales que le corresponde.

Capítulo XVI
Peticiones, Reclamaciones y su Trámite

Artículo 87

Todo empleado del Instituto tiene derecho a dirigirse al jefe de su dependencia, en forma escrita, peticiones respecto a sus condiciones de trabajo; quien, de estimarlo conveniente, las elevará al conocimiento de la Gerencia.

Artículo 88

Cuando un funcionario de cualquier categoría incurra en cualquiera de las prohibiciones contempladas en las leyes vigentes de la República, en este Reglamento, en las disposiciones internas y en lo convenido en su respectivo nombramiento o contrato de trabajo, el empleado afectado deberá hacerlo del conocimiento de la Gerencia para la aplicación de las medidas disciplinarias que ésta considere conveniente. Esta comunicación deberá hacerse en forma escrita con notificación a los interesados.

Artículo 89
Los reclamos o peticiones pueden ser individuales o colectivos. Son individuales los que formulan menos de tres empleados y deberán gestionarse sin mediación de representantes.

Son colectivos los que se formulen por más de dos empleados actuando conjuntamente, debiendo gestionarse por medio de una delegación integrada por tres representantes debidamente facultados, para el efecto, por los peticionarios; para aceptar y subscribir, sin necesidad de posterior consulta, el acuerdo a que se llegue. La gestión en reclamos o peticiones colectivos se hará directamente, por escrito, ante la Gerencia cuando se trate de empleados que pertenezcan a más de una División y ante el jefe de la División respectiva sí todos pertenecen a una sola. El jefe ante quién se plantee una reclamación o petición, una vez resuelta, deberá hacerla del conocimiento de la Gerencia en calidad de consulta para su ratificación o revocación.

Artículo 90
Las peticiones presentadas por los empleados deberán ser resueltas por las autoridades o funcionarios correspondientes, en un término que no debe exceder de treinta días.

Artículo 91
Sí la resolución no es satisfactoria, a juicio de los interesados, el empleado o grupo de empleados puede solicitar revisión ante la propia Gerencia de la Institución dentro de los tres días siguientes a la Notificación. La solicitud de revisión deberá hacerse por escrito, en términos precisos, conteniendo un breve resumen del caso, y las razones en que se funda la misma. La Gerencia, después de reestudiar el caso elevará los autos a la Junta Directiva en la sesión más inmediata; la cual resolverá, en definitiva, en el término de treinta días. Dicha resolución será inapelable.

Artículo 92
No se atenderán las peticiones o reclamaciones que se presenten en términos irrespetuosos.

Capítulo XVII
Prescripción y Jurisdicción

Artículo 93
Los derechos del instituto para despedir justificadamente a sus trabajadores o para disciplinar sus faltas, prescriben en veinte días hábiles que comenzarán a correr desde que se dio la causa para la terminación del contrato o en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.

Artículo 94
Los derechos de los empleados del INFOM para reclamar contra el Instituto, en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen prescriben en el término de treinta días hábiles, contados a partir de la notificación por escrito del acuerdo de Gerencia que pone fin a su relación laboral, o desde que les impusieren las correcciones del caso, respectivamente.

Artículo 95
Salvo disposición legal especial en contrario, todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo prescriben en el término de seis meses desde la fecha de la terminación de dichos contratos.

Artículo 96
Después de agotada la vía conciliatoria, los conflictos que surjan relativos a la aplicación de estas normas y, en especial, lo relativo a materia de despido, serán conocidos por las autoridades de trabajo de conformidad con la ley de la materia.

Artículo 97
Los derechos y garantías adquiridos por los empleados del instituto con anterioridad a la fecha en que entre en vigor este Reglamento no podrán ser disminuidos ni tergiversados en forma alguna; y todos aquellos derechos que se creen en el futuro por leyes laborales serán de aplicación para los empleados del INFOM.

Artículo 98
Al entrar en vigor el presente Reglamento quedan derogadas todas y cada una de las disposiciones, acuerdos de Gerencia, instructivos y manuales que disminuyan o tergiversen los derechos que el mismo otorga.

Artículo 99
El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

Comuníquese

MARCO VINICIO CEREZO AREVALO

MINISTRO DE GOBERNACIÓN
LIC. JUAN JOSE RODIL PERALTA.

MINISTRO DE TRABAJO
LICDA. CATALINA SOBERANIS.

Santiago Yupe Perén

Secretario General de SITRAINFOM
2016 - 2022



Santiago Yupe Perén ingresa a laborar al INFOM en el año 1999, al poco tiempo se integra al grupo de trabajadores que después de la represión sufrida en los anteriores años por parte de las autoridades de gobierno, forman de nuevo el Comité Ejecutivo de SITRAINFOM, luego de la muerte de nuestro compañero Robin Flaminio Martínez.

En el año 2021, presidió la Instancia Tripartita de la Subcomisión para el cumplimiento de la Hoja de Ruta de la Comisión Tripartita creada en el año 2018 en la ciudad de Ginebra, Suiza, en el marco de la 107 Conferencia de la Organización Internacional de Trabajo, conformada por el gobierno, los empresarios y los trabajadores.

Actualmente es representante titular, delegado por los Sindicatos Globales de Guatemala, en la referida Subcomisión, que verifica que las entidades del estado de Guatemala, y del sector privado, cumplan con el respeto a los derechos laborales, de negociación colectiva, libertad sindical y la investigación sobre los responsables materiales e intelectuales respecto al asesinato contra sindicalistas, entre otros.

"Secretario General de SITRAINFOM en varios periodos en los últimos 22 años de trabajo"

El Secretario General ha sido parte de la negociación de 6 de los 8 pactos colectivos que el sindicato ha suscrito con el Instituto los cuales han sido de beneficio económico cultural y social para todas y todos los trabajadores del INFOM.

El 15 de febrero de 2019 SITRAINFOM luego de extensas negociaciones logra la firma del "Normativo de Convocatoria, Evaluación, Selección y Nombramiento de Puestos para el Instituto de Fomento Municipal" con los representantes designados por la administración, dicho normativo fue aprobado por la Junta Directiva del Instituto el 7 de marzo de 2019, por medio de la Resolución No. 52-2019. Con ello el Instituto tiene un instrumento eficaz para el desarrollo humano y laboral de las y los trabajadores de la Institución.

RESOLUCIÓN JD-52-2019

NORMATIVO DE CONVOCATORIA, EVALUACIÓN, SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO DE PUESTOS PARA EL INSTITUTO DE FOMENTO MUNICIPAL

Resolución de Junta Directiva 52-2019 emitiva el 7 de marzo de 2019, la cual tiene vigencia inmediatamente.

RESOLUCIÓN JD-52-2019

INDICE

TÍTULO I

Condiciones Generales
página 149

TÍTULO II

Del Procedimiento de Convocatoria, Evaluación,
Selección y Nombramiento de Personal
página 151

TÍTULO III

Selección y Nombramiento
página 157

TÍTULO IV

Disposiciones Finales y Transitorias
página 158

NORMATIVO DE CONVOCATORIA, EVALUACIÓN, SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO DE PUESTOS PARA EL INSTITUTO DE FOMENTO MUNICIPAL

El Instituto de Fomento Municipal y el Sindicato de Trabajadores del Instituto de Fomento Municipal, conscientes de la necesidad de fomentar la carrera administrativa dentro de la institución, convienen que para la adjudicación de puestos vacantes y promoción de la carrera administrativa se deben observar las normas siguientes:

TÍTULO I
CONDICIONES GENERALES

Artículo 1
Del Objeto

El presente normativo regula el procedimiento para la convocatoria, evaluación, selección y nombramiento de puestos vacantes, derivado de cualesquiera de las situaciones contempladas en el artículo 3 del presente normativo.

Artículo 2
De la Naturaleza Jurídica

Para la promoción de la carrera administrativa el presente normativo se orienta al respeto de los derechos de los trabajadores y el interés institucional, dentro del marco constitucional, las leyes, reglamentos y disposiciones propias, según el artículo 106 último párrafo de la Constitución Política de la República, el artículo 17 del Código de Trabajo y lo que establezca al respecto el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente.

Artículo 3
De dos Puestos Vacantes

Se entiende como puesto vacante, cuando el trabajador que lo ocupaba terminó su relación laboral en forma definitiva ya sea por fallecimiento, renuncia, despido, ascensos, nombramiento en forma definitiva en otro puesto dentro del Instituto, así como los puestos que se creen de acuerdo a las necesidades institucionales.

Todos los puestos vacantes deben someterse al procedimiento de convocatoria, evaluación, selección y nombramiento establecido en el presente normativo.

Se exceptúan del procedimiento indicado en el párrafo anterior, los puestos que estén comprendidos dentro de la escala salarial de la 14 a la 17, contenida en el Acuerdo Gubernativo número 287-2001, que son de libre nombramiento y remoción, debiéndose observar, que los nombrados en dichos puestos, tengan el perfil y llenen los requisitos establecidos en el manual de puestos y salarios vigente en la institución.

Artículo 4
De la Comisión

La Gerencia del Instituto nombrará para los procesos de evaluación y selección a una comisión integrada por tres representantes de la administración, siendo éstos, el Director de Recursos Humanos, el Director Administrativo y el Director de Asesoría Jurídica, quienes deberán de excusarse de conocer los procesos relacionados con puestos que salgan a oposición cuando éstos estén bajo sus direcciones, en estos casos la Gerencia nombrará a quienes los sustituyan temporalmente, quienes deberán de tener igual o superior jerarquía. La comisión estará también integrada por dos representantes titulares del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores del Instituto de Fomento Municipal -SITRAINFOM- y dos suplentes quienes deberán excusarse cuando estén interesados en concursar para un puesto vacante y en estos casos se incorporará él o los suplentes. Para los efectos del presente instrumento se denominará a la Comisión de evaluación y selección simplemente como “La Comisión”.

Tanto los miembros designados por la Gerencia, como los miembros del Comité Ejecutivo de SITRAINFOM, serán nombrados para integrar la Comisión, por el período de un (1) año a partir de su nombramiento.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

FASE I:

a) Recibir de la Dirección de Recursos Humanos los expedientes presentados por los interesados en aplicar a los puestos vacantes, que llenen los requisitos mínimos establecidos en el manual de puestos y salarios vigente en el Instituto.
b) Verificar el contenido del expediente.
c) Elaborar el listado de los aspirantes que continúan a la siguiente fase.

FASE II:

d) Recibir en sobre cerrado, el examen elaborado por la Dirección correspondiente.
e) Evaluar al o los aspirantes.
f) Calificarlas evaluaciones.
g) Elaborar cuadros de calificaciones en forma descendente de los aspirantes evaluados.
h) Elaborar el listado de aspirantes que continúan a la siguiente fase.

FASE III:

i) Evaluación Final, utilizando los criterios de evaluación contenidos en los artículos del 10 y 11 del presente normativo.
j) Elaboración de informe pormenorizado a la Gerencia, el cual debe contener detalle de proceso de recepción y calificación de expedientes e indicar quién obtuvo la mejor puntuación, para el nombramiento respectivo; y
k) Cualquiera otra actividad tendiente a la evaluación y calificación de los aspirantes a puestos vacantes definitivos.

El INFOM proporcionará a la Comisión un lugar adecuado y los insumos necesarios para realizar su trabajo de conformidad con el presente normativo (computadoras, papel, tintas, y lo que se considere necesario), estableciéndose horarios de trabajo que estén comprendidos dentro de la jornada ordinaria establecida en la Institución.

TÍTULO II
DEL PROCEDIMIENTO DE CONVOCATORIA, EVALUACIÓN, SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO DE PERSONAL

Artículo 5
Fases del Proceso

La Dirección de Recursos Humanos será la responsable de dar inicio al presente proceso para el otorgamiento de puestos vacantes en el Instituto de Fomento Municipal (INFOM) el cual se realizará en tres (3) fases.

FASE I
Convocatoria

La Dirección de Recursos Humanos dentro del plazo máximo de treinta (30) días hábiles de haberse declarado un puesto vacante, deberá divulgar a todos los trabajadores, los puestos vacantes en oposición, en todos los lugares donde el INFOM tenga centros de trabajo de acuerdo a las convocatorias establecidas en la presente fase.

Los requisitos del puesto deberán ser tomados en primer término del Manual de Clases de Puestos vigente en el Instituto o en su caso aplicando los requisitos establecidos en el artículo 28 del III Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, cuando éstos sean inferiores.
Primera Convocatoria:

Se realizará convocatoria para presentar oposición a todos los trabajadores permanentes. En caso de no haber trabajadores permanentes interesados o que ninguno de los aspirantes haya obtenido el punteo mínimo de sesenta y un puntos (61) de la evaluación escrita, se dará por agotada la presente convocatoria.

Segunda Convocatoria

Se realizará convocatoria interna en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles posteriores a la conclusión de la primera convocatoria, en la cual podrá participar todo el personal contratado de forma temporal. En caso de no haber trabajadores temporales interesados o que ninguno de los aspirantes haya obtenido el punteo mínimo de sesenta y un puntos (61) de la evaluación escrita, se dará por agotada la presente convocatoria.
Tercera Convocatoria:

De agotarse la segunda convocatoria y no fuere nombrada ninguna persona, en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles el Instituto convocará de manera externa a oposición para ocupar el puesto, tomando en cuenta que los aspirantes deberán cumplir con los requisitos establecidos para las convocatorias anteriores, no pudiendo participar en ésta, todos aquellos trabajadores permanentes o temporales con contrato vigente.

La publicación de una convocatoria interna o externa, deberá contener como mínimo la información siguiente:

a) Título del puesto.
b) Descripción del puesto vacante.
c) Ubicación del puesto: Sección, Área, Departamento y/o Dirección a la que pertenece.
d) El plazo para la recepción del expediente en la Dirección de Recursos Humanos, el cual será dentro de los diez días (10) hábiles a partir del día siguiente de la publicación de la convocatoria, dicha recepción será dentro de la jornada ordinaria de trabajo.
e) Salario que corresponde al puesto.
f) Requisitos que el aspirante debe de reunir para optar al puesto vacante, serán los establecidos en el Manual de Clases de Puestos y III Pacto colectivo de Condiciones de Trabajo.
g) Los documentos deberán ser presentados en folder, debidamente foliados y con respectiva copia para la recepción.
h) La indicación expresa que la Dirección de Recursos Humanos proporcionará a los interesados que lo soliciten por escrito, las funciones específicas del puesto.

Artículo 6
Requisitos Indispensables y Obligatorios para la Presentación de Expedientes

El personal de INFOM que tenga interés en optar a un puesto vacante, debe elaborar su expediente y cumplir de forma obligatoria con todos los requisitos aquí establecidos:

1. Carta de interés según el formato disponible en la página electrónica del Instituto.
2. Curriculum Vitae en el formato disponible en la página electrónica del Instituto, con la documentación de respaldo que acredite por lo menos lo siguiente:

   - Fotocopia del Documento Personal de Identificación.
   - Escolaridad requerida para el puesto.
   - Experiencia laboral.
   - Otros estudios realizados afines al puesto a ocupar.
   - Constancia original de colegiado activo si lo requiere el puesto.
   - Fotocopia de Licencia de Conducir si lo requiere el puesto.

3. Presentar el expediente debidamente foliado, en folder con gancho identificado con el nombre de la plaza a optar.
4. Fotocopia completa del expediente para la recepción del mismo.

Artículo 7
De la Recepción de los Expedientes

La Dirección de Recursos Humanos es la responsable de recibir, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, los expedientes de aquellos trabajadores interesados en optar a las plazas vacantes.

Dentro del plazo concedido para la presentación de los expedientes, la Dirección de Recursos Humanos deberá verificar que la documentación presentada se ajuste a los requisitos establecidos en la convocatoria; en el caso que se identifique una o más omisiones de los requisitos, el expediente no será aceptado y será devuelto al interesado, quien podrá completar los requisitos faltantes hasta el último día previsto para la recepción de expedientes.

Si se establece que dicho expediente está completo, el interesado continuará dentro del proceso y por ningún motivo se podrá presentar requisitos de manera extemporánea o adicionar documentación posterior al recibo del mismo.

FASE II
Proceso de Evaluación Escrita

Artículo 8
De la Evaluación de los Expedientes

En los casos en que el o los aspirantes hayan cumplido con los requisitos mínimos solicitados en la verificación del expediente, tendrán derecho a participar en la "Evaluación Escrita".

En la evaluación escrita se medirá los conocimientos y habilidades del aspirante hacia el puesto de trabajo, este factor se ponderará con la nota máxima de cien (100) puntos, para lo cual los aspirantes deberán obtener la nota mínima en el examen de sesenta y un puntos (61) sobre cien puntos establecida en el artículo 9 del presente normativo, que corresponderá al porcentaje máximo del factor, para continuar dentro del proceso.

Para el efecto se procederá de la forma siguiente:

a) La Comisión, por medio de la Dirección de Recursos Humanos, solicitará a la Dirección o Jefatura en la que se encuentre el puesto vacante el envío de dos (2) sobres cerrados, uno que contenga dos exámenes distintos con preguntas de selección múltiple sin respuestas, así como los mismos exámenes resueltos, adjuntándolos en forma física y digital; y el otro sobre con el contenido temático a evaluar. El plazo que tiene la Dirección o Jefatura para el envío de los sobres cerrados solicitados será de cinco (5) días hábiles luego de presentada la solicitud.
b) La Dirección de Recursos Humanos, en el plazo de un día hábil, remitirá el sobre cerrado que contiene los exámenes recibidos a la comisión integrada para el efecto, para que ésta en el plazo de un día hábil pueda, si así lo considera, elaborar un examen con base a los recibidos o bien utilizar cualquiera de las dos opciones presentadas por el director y proceda a la reproducción del examen correspondiente.
c) Una vez elaborado el examen correspondiente, la Dirección de Recursos Humanos publicará en las carteleras del INFOM central, INFOM/UNEPAR, y de cada una de las Oficinas Regionales donde ésta tenga sus oficinas, la fecha, hora y lugar donde se practicará la evaluación correspondiente, informando a los interesados que se les proporcionará el contenido temático a evaluar.
d) Entre la fecha de publicación de la evaluación escrita y el día señalado para la misma deben mediar ocho (8) días hábiles.
e) Al finalizar la evaluación, la Comisión calificará los exámenes en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles, dejando constancia en acta de los resultados obtenidos por los aspirantes y quiénes obtuvieron el punteo mínimo establecido en el artículo 9.
f) La Dirección de Recursos Humanos publicará el cuadro de los aspirantes que aprobaron la evaluación escrita quienes tendrán el derecho de continuar en el proceso. Los trabajadores que no aparezcan en la publicación podrán avocarse a la Dirección de Recursos Humanos para las consultas respectivas y de considerarlo podrá solicitarla revisión de su evaluación dentro del plazo de dos (2) días hábiles ante la Comisión.

Artículo 9
Puntaje Mínimo

Para que los aspirantes continúen en el proceso deberán haber obtenido el punteo mínimo de sesenta y un (61) puntos sobre cien (100), todo aquel aspirante que obtenga menos de este punteo concluirá su participación en el proceso.

FASE III
Evaluación Final y Ponderaciones

Artículo 10
Criterios de Calificación

Las personas que aprobaron continuarán en el proceso de evaluación, una vez calificada la evaluación escrita se les aplicarán los criterios siguientes:

Por ningún motivo se podrá vedar el derecho de optar a un puesto vacante a cualquier trabajador, siempre y cuando éste cumpla con los requisitos mínimos establecidos en el Manual de Clases de Puestos del INFOM y el III Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y haya obtenido el puntaje mínimo establecido en el Artículo 9 del presente normativo. Para el efecto, cada uno de estos criterios se ponderará de la siguiente forma:

Ponderación Porcentual

a)	Evaluación Escrita	40%
b)	Antigüedad	25%
c)	Experiencia afín al puesto	25%
d)	Entrevista	10%
		Total 100%

La comisión publicará por medio de la Dirección de Recursos Humanos el listado de forma descendente según los resultados de los aspirantes.

Artículo 11
Definición de Factores de Calificación

Descripción de cada uno de los criterios y la forma de evaluación.

a) **EVALUACIÓN ESCRITA:** Se ponderará con un valor máximo de cuarenta por ciento (40%) al aspirante que obtenga cien (100) puntos en la Evaluación Escrita.

El porcentaje para los siguientes aspirantes se hará aplicando una regla de tres de la siguiente manera:
Calificación de la Evaluación Escrita
100 puntos.....40%

Calificación obtenida por el aspirante
Subsiguiente en la Evaluación Escrita
X puntos.....x%

No se aplicará el presente factor al personal que haya obtenido una nota menor al puntaje mínimo establecido en el Artículo 9 del presente normativo.

b) **ANTIGÜEDAD:** Se ponderará con un valor máximo de veinticinco por ciento (25%), el cual se adjudicará al trabajador más antiguo dentro de la institución que participe en el concurso de oposición.

La distribución para los siguientes candidatos se hará aplicando una regla de tres de la siguiente manera:
Número de años trabajador más antiguo participante en oposición

+ años ---------- 25%

Años laborados por el trabajador
subsiguiente en el concurso
x años ---------- x%

c) **EXPERIENCIA AFIN AL PUESTO:** Se ponderará con un valor máximo de veinticinco por ciento (25%), el cual se adjudicará al trabajador con mayor experiencia afín al puesto dentro de la institución que participe en el concurso de oposición (tiempo laborando en la institución o fuera de ella, dicha experiencia dentro de la institución debe avalarse y revisarse en el expediente interno del trabajador, si la experiencia afín es fuera de la institución debe de avalarse y verificarse en las instituciones o empresas que se señalen).

La distribución para los siguientes candidatos se hará aplicando una regla de tres de la siguiente manera:

Mayor número de años de experiencia afín participante en oposición

+ años ---------- 25%

Años laborados por el trabajador
subsiguiente en el concurso
x años ---------- x%

d) **ENTREVISTA:** Se ponderará con un máximo del diez por ciento (10%) y corresponderá a la Comisión por medio de la entrevista dicho parámetro, por escrito en forma diseñada para el efecto por la Dirección de Recursos Humanos.

e) En el caso que exista empate en la nota final entre dos o más participantes dentro de la convocatoria, se considerará bajo los parámetros siguientes:

1. Antigüedad en el grado académico solicitado para ocupar el puesto.
2. Antigüedad en el servicio dentro del Instituto.
3. Estudios adicionales (cursos universitarios, cursos, diplomados) afines al que hacer del Instituto.

Artículo 12
De la Presentación de Resultados

a) La Comisión, posterior a obtener los resultados finales del proceso de ponderación del o los aspirantes, publicará los resultados.
b) En el caso de que el aspirante ganador desista del proceso deberá presentar desistimiento por escrito dirigido a la comisión en un plazo no mayor de un día hábil después de la publicación.

c) Cuando un aspirante opte a más de un puesto y sea ganador en dos o más procesos de oposición, la Comisión le otorgará el puesto en el que se devengue el mayor salario.
d) Posteriormente la comisión trasladará en los formatos establecidos a la Gerencia el nombre de la persona ganadora para su nombramiento.
e) La comisión trasladará a la Dirección de Recursos Humanos el listado de todos los participantes con los puntos obtenidos en forma descendente, con el único efecto de tener un banco de datos de candidatos elegibles para el cumplimiento, si fuese el caso, del artículo 15 del presente normativo.

Artículo 13
Aspirantes Fuera del Instituto

Cuando el aspirante a un puesto no pertenezca al personal del Instituto, se le calificará con base a los criterios siguientes:

Ponderación Porcentual

a)	Evaluación Escrita	50%
b)	Experiencia afín al puesto	30%
c)	Entrevista	20%
		Total 100%

La forma de evaluación para más de un aspirante será de la misma manera que se ha establecido en el artículo 11 del presente normativo.

Artículo 14
De los Puestos Profesionales

Cuando la vacante sea un puesto que tenga como requisito la calidad de profesional universitario, el aspirante deberá presentar:

1. Constancia original de colegiado activo,
2. Título original y foto estática, el cual debe de estar inscrito en la Contraloría de Cuentas, tener pagado el impuesto correspondiente en la Superintendencia de Administración Tributaria – SAT-.

El cumplimiento de estos requisitos se ponderará con un 50% del total a ser ponderado y sustituirá la evaluación escrita, y deberá de cumplir con los factores establecidos en el artículo 13 incisos b) y c) del presente normativo.

Artículo 15
De la Vigencia de los Resultados

Los resultados obtenidos por los aspirantes tendrán vigencia de un año a partir de la fecha de nombramiento del aspirante ganador, esto, en el caso de que el nombrado dejare la plaza vacante en definitiva en el término no mayor a un año contados a partir del nombramiento del aspirante ganador, el segundo lugar podrá ser nombrado sin nueva convocatoria en dicho puesto, sin necesidad de que medie solicitud de dicho aspirante; la Dirección de Recursos realizará los trámites correspondientes para dicho nombramiento, y así sucesivamente si en el caso que el segundo nombrado dejare la plaza vacante en definitiva antes de cumplirse el año del primer nombramiento que originó la convocatoria, se realizará de la misma manera. En el caso de que ya haya transcurrido un año contado a partir del primer nombramiento y la plaza quedará vacante, en definitiva, se deberá realizar una nueva convocatoria.

TÍTULO III
SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO

Artículo 16
Nombramiento de Puestos Vacantes

La Gerencia en su calidad de autoridad nominadora y con base a los resultados que le presente la Comisión, nombrará por medio de Acuerdo de Gerencia al trabajador que obtuvo el mayor punteo en un plazo no mayor a quince días hábiles posteriores al informe de la Comisión, emitiendo la orden a la Dirección de Recursos Humanos para la elaboración de las actas correspondientes.

Artículo 17
Notificaciones

Todos los solicitantes deben ser notificados personalmente de los resultados finales en un término que no exceda los cinco días hábiles de concluido el proceso de Selección y Evaluación de Puestos Vacantes.

Artículo 18
De la Toma de Posesión

La toma de posesión deberá efectuársele el día dieciséis de cada mes, cuando la fecha de aprobación de adjudicación corresponda a los primeros quince días; en el caso de que correspondiera a la segunda quincena, la toma de posesión se efectuará el día uno del mes siguiente. En caso de urgencia la toma de posesión se hará cualquier día del mes a juicio del Gerente.

Artículo 19
Confirmación del Puesto

Para que un trabajador sea confirmado en el puesto en el cual fue nombrado, deberá de transcurrir dos meses contados a partir del nombramiento en donde el jefe inmediato superior remitirá a la Dirección de Recursos Humanos un reporte mensual en boleta elaborada por la Dirección de Recursos Humanos en la cual evaluará su desempeño. Dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores al envío del último reporte, la Dirección de Recursos Humanos verificará el resultado de los reportes e informará al trabajador si es confirmado o no en el puesto. Si el puesto fue obtenido por ascenso, el trabajador en caso no fuese confirmado regresará a su puesto permanente anterior, si el puesto fue obtenido por un trabajador externo se terminará la relación laboral sin responsabilidad del Instituto. Hasta que el trabajador sea confirmado en el nuevo puesto, la plaza que ocupaba pasará a estar vacante, en definitiva.

Artículo 20
Prohibiciones

Se debe dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 20 del Decreto 31-2012, Ley Contra la Corrupción, que reforma el artículo 432 del Decreto 1773 Código Penal el cual establece “Comete delito de nombramientos ilegales, el funcionario o empleado público que, a sabiendas, nombrare para cargo o empleo público a persona en quien no concurran los requisitos que la ley exija. El responsable de este delito será sancionado con pena de prisión de 6 meses a 2 años y multa de Q10,000.00 a Q25,000.00 quetzales. Igual sanción se impondrá a quien nombrare a persona que reúna los requisitos legales para el cargo, pero intencionalmente omita o altere los procedimientos legales o reglamentariamente establecidos. Si la persona nombrada es pariente dentro de los grados de ley del autor del delito, la pena se aumentará en una tercera parte y se impondrá inhabilitación especial”.

Asimismo, las prohibiciones establecidas en el artículo 35 del Reglamento de Clasificación de Puestos y Régimen de Salarios del Instituto de Fomento Municipal, Acuerdo Gubernativo 287-2001 el cual regula las siguientes prohibiciones: a. Ningún trabajador puede ser ascendido o promovido, mientras no haya cumplido satisfactoriamente el período de prueba; b. Ningún trabajador puede ser ascendido o promovido, si no cumple con los requisitos del puesto al que se desea promover; c. No puede acordarse una nueva promoción para un mismo trabajador, antes de transcurrido un año, contado a partir de la fecha del último ascenso o la última promoción y d. Ningún trabajador del Instituto de Fomento Municipal, puede desempeñar a la vez dos o más cargos públicos remunerados, salvo los casos de excepción legal y siempre que no exista incompatibilidad de horarios. Sin embargo, no se tendrá como desempeño de dos o más puestos quienes por razón de su cargo formen parte de juntas, comisiones y otras circunstancias similares, cuyo desempeño sea remunerado por el sistema de dietas.

Artículo 21
Procedimiento de Revisión

Aplica cuando un candidato está inconforme con el resultado final obtenido en el proceso de oposición. Consiste en la solicitud por escrito de revisión de su expediente que hace el candidato a la Comisión dentro del plazo de dos (2) días hábiles posteriores a la publicación de los resultados. La Comisión al recibir la solicitud procederá a fijar día y hora para la revisión del expediente en presencia del candidato, en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles posteriores a la recepción de la solicitud, en donde se revisará el resultado, elaborando acta que hará constar la rectificación o ratificación del resultado, la cual deberá de ser notificada a los interesados. Del resultado de esta revisión el candidato que se considere afectado podrá hacer uso del presente procedimiento.

TÍTULO IV
DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Artículo 22
Casos No Contemplados

Los casos no contemplados en este Normativo serán resueltos por el Gerente del INFOM.

Artículo 23
Epígrafes

Los epígrafes que preceden el contenido de cada artículo del presente Normativo no tienen valor interpretativo ni validez formal o material, más que la simple ilustración de lo que se pretende regular.

Artículo 24
Derogatoria

Se deja sin efecto el Instructivo Para la Selección y Adjudicación de Plazas Vacantes, y para la Promoción de la Carrera Administrativa en el INFOM contenido en el Acuerdo de Gerencia 3876 de fecha 10 de febrero de 1993, así como toda disposición que contravenga el presente Instructivo.

Artículo 25
Vigencia

El presente Normativo para adjudicación de puestos vacantes, entrará en vigencia, una vez sea aprobado por la Junta Directiva del Instituto de Fomento Municipal.

Guatemala, 15 de febrero de 2019

POR EL INSTITUTO DE FOMENTO MUNICIPAL

Licda. Jannette Chinchilla Estrada
Directora de Recursos Humanos

Licda. Marlitt Lemus Valenzuela
Directora de Asesoría Jurídica

POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE FOMENTO MUNICIPAL

Santiago Yupe Perén
Secretario General

Lic. Daniel Elí Gómez Palacios
Secretario de Organización y Propaganda

Resolución de Junta Directiva del Instituto de Fomento Municipal 52-2019, emitida en la sesión del 7 de marzo de 2019, teniendo vigencia inmediatamente

Rudy Joaquín Ramírez

Secretario General de SITRAINFOM
1993 - 1994



El compañero Rudy Ramírez ingresa al Instituto en el año 1983, en medio de la época más dura de la represión gubernamental contra líderes sociales, estudiantiles y campesinos. En 1985, a pesar de todos los peligros, los compañeros fundan SITRAINFOM, con el objetivo de velar por el respeto a los derechos laborales de las y los trabajadores del INFOM.

Rudy fue parte de un grupo de trabajadores que decidió unirse para la defensa de los derechos sociales, laborales y humanos de las y los trabajadores, es por ello que en una de las aulas de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, surgen las primeras reuniones que tienen como objetivo crear el "Sindicato de Trabajadores del Instituto de Fomento Municipal" SITRAINFOM.

Muchas compañeras y compañeros han defendido los derechos laborales de los trabajadores durante 36 años.

No olvidemos que el trabajo de cada uno de las compañeras y compañeros que han pertenecido a SITRAINFOM, nos permite ahora disfrutar de los beneficios económicos y sociales que hoy tenemos.

"Secretario General de SITRAINFOM firmando el Primer y Segundo Pacto Colectivo de Trabajo"

"Hasta la victoria siempre mi querido SITRAINFOM" ha sido una de las frases que constantemente, nuestro compañero a compartido en sus redes sociales, al igual que a participado en muchas de las protestas laborales a nivel nacional.

En los años noventa el compañero Ramírez fue parte de la negociación del Primer Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, firmado entre SITRAINFOM y el Instituto, pactos que han tenido la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo, económicas y de seguridad social de cada trabajador que ha servido a la Institución. Para el año 1994, Rudy siendo Secretario General logra la firma del Segundo Pacto Colectivo, a tan solo cinco años que las autoridades administrativas del gobierno del PAN acosen y violenten la libertad sindical de compañeros como Robin Martínez y Lilian Marroquín, casí destruyendo a SITRAINFOM.

RESOLUCIÓN JD-23-2020
VENTAJAS ECONÓMICAS

Resolución de Junta Directiva 23-2020 aprobada el 24 de enero de 2020, la cual tiene vigencia inmediata.

RESOLUCIÓN JD-23-2020

INDICE

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales
página 164

CAPÍTULO II

Disposiciones Finales y Transitorias
página 165

INSTITUTO DE FOMENTO MUNICIPAL
RESOLUCIÓN DE JUNTA DIRECTIVA 23-2020

Considerando

Que en el artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil o disposiciones propias, conservarán ese trato.

Considerando

Que la Ley Orgánica del Instituto de Fomento Municipal, establece que el Instituto es una entidad estatal, que goza de autonomía, patrimonio propio, personalidad jurídica, el que se rige por su Ley Orgánica, disposiciones legales aplicables, reglamentos internos y acuerdos que emita la Junta Directiva.

Considerando

Que el artículo 51 literal d) del VII Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre el Instituto de Fomento Municipal -INFOM- y el Sindicato de Trabajadores del Instituto de Fomento Municipal -SITRAINFOM- reconoce las ventajas económicas de conformidad con lo regulado en el Código de Trabajo, estableciéndose en el artículo 90 del referido Código que las ventajas económicas... debe entenderse que constituyen el 30% del importe total del salario devengado.

Considerando

Que el Pacto tiene carácter de ley profesional entre el INFOM y el SITRAINFOM y los trabajadores, las disposiciones contenidas en el mismo son de cumplimiento obligatorio entre las partes que lo suscribieron, en tal sentido el pago de las ventajas económicas es de cumplimiento obligatorio para el Instituto de Fomento Municipal al haberlas reconocido en el referido pacto.

Considerando

Que el Gerente del Instituto a través del oficio GER guion cero cero noventa y siete guion dos mil veinte (GER-0097-2020) del quince de enero del dos mil veinte, trasladó para conocimiento y aprobación de este órgano colegiado, el proyecto de reglamento que regula lo relacionado al pago de ventajas económicas al personal.

Por tanto

La Junta Directiva del Instituto de Fomento Municipal, con base en lo considerando y en el ejercicio de las atribuciones que le confieren los artículos 15 y 23 del Decreto número 1132 del Congreso de la República, Ley Orgánica del Instituto de Fomento Municipal; por unanimidad,

Resuelve:

I. Aprobar el

REGLAMENTO QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARA HACER EFECTIVAS LAS VENTAJAS ECONÓMICAS A QUE TIENEN DERECHO LOS TRABAJADORES PERMANENTES DEL INSTITUTO DE FOMENTO MUNICIPAL

Capítulo I
Disposiciones Generales

Artículo 1
Objeto
El presente Reglamento tiene por objeto establecer los procedimientos internos de aplicación y observancia general para hacer efectivo el pago de las ventajas económicas reconocidas en el VII Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en el Instituto de Fomento Municipal -INFOM-, con el fin de ordenar, armonizar y unificar las decisiones y trámites sobre dicha materia. Para los efectos del presente reglamento, el Instituto de Fomento Municipal se denominará indistintamente "Instituto" o "INFOM".

Artículo 2
Finalidad
Su fin primordial es garantizar los derechos de los trabajadores y el interés institucional, dentro del marco constitucional, leyes, reglamentos y disposiciones afines, las cuales prevalecen en todo momento, en caso de disminución, tergiversación o que se restrinjan derechos de los trabajadores y se aplicará supletoriamente la norma o ley más favorable para el trabajador, en los términos y condiciones establecidas en la Constitución Política de la República, leyes ordinarias y privativas.

Artículo 3
Naturaleza
La naturaleza jurídica de las Ventajas Económicas es eminentemente remuneratoria, toda vez que incrementa el patrimonio del trabajador por la terminación de su relación laboral al servicio del INFOM.

Artículo 4
Ámbito de Aplicación
El presente Reglamento tiene vigencia indefinida y se aplica al Personal Permanente del Instituto de Fomento Municipal.

Artículo 5
Fuente Supletorias
En todo aquello que no estuviere previsto en el presente Reglamento, se aplicará, interpretarán e integrarán con base a lo establecido en las normas que determina la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica del Instituto de Fomento Municipal, el Reglamento de Relaciones Laborales del Personal del Instituto de Fomento Municipal, el Reglamento de Clasificación de Puestos y Régimen de Salarios, los cuales no podrán contravenir, oponerse, tergiversar, restringir o limitar en ningún caso el presente Reglamento.

Artículo 6
Del porcentaje de pago de las ventajas económicas
El Instituto de Fomento Municipal en cumplimiento a los compromisos asumidos en el VIII Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y lo dispuesto en el artículo 90 último párrafo del Código de Trabajo, reconoce el pago en concepto de ventajas económicas al Personal Permanente al terminar su relación laboral con el referido Instituto, equivalente al treinta por ciento (30%) del importe total del salario devengado.

Artículo 7
Del cálculo de las ventajas económicas

El cálculo del 30% de ventajas económicas se hará sobre el salario ordinario mensual devengado en los últimos seis meses, multiplicado por el número de años y/o fracción de tiempo de servicio de los trabajadores permanentes al terminar su relación laboral con el Instituto el cual se sumará a la indemnización del trabajador.

Se debe entender por salario ordinario mensual toda remuneración que pueda evaluarse en efectivo que sea percibida por el trabajador excepto el bono mensual según Acuerdo Gubernativo 66-2000 de la Presidencia de la República (Q.250.00), según lo establecido en el artículo 30 del VII Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Artículo 8
Pago

El trabajador permanente que presente su renuncia o que por cualquier causa termine su relación de trabajo que le une con el INFOM, tendrá derecho a presentar su solicitud de pago de ventajas económicas a efecto que dentro de las prestaciones que le corresponden conforme a derecho también se incluyan las ventajas económicas reconocidas por el Instituto, las cuales deberán ser efectivas en un único pago.

Capítulo II
Disposiciones Finales y Transitorias

Artículo 9
Epígrafes

Los epígrafes que preceden el contenido de cada artículo no tienen validez interpretativa y no podrán ser citados como fuente de derecho.

Artículo 10
Publicidad y divulgación

La Dirección de Recursos Humanos deberá realizar las acciones pertinentes para que todo el Personal Permanente del Instituto de Fomento Municipal conozca el contenido del presente Reglamento.

Artículo 11
Supresión

Se deja sin efecto y validez las disposiciones emitidas con anterioridad que contradigan o se opongan a lo dispuesto en el presente Reglamento.

Artículo 12
Vigencia

El presente reglamento surte sus efectos en forma inmediata.

II.
Se instruye al Gerente del Instituto realizar las acciones que sean necesarias para la efectiva aplicación de la presente resolución.

III.
La presente resolución surte efectos inmediatos.

IV.
Se instruye a la Gerencia para que, a través de la Secretaría General del Instituto de Fomento Municipal, proceda a realizar las notificaciones correspondientes bajo su estricta responsabilidad.

V.
Notifíquese

Aprobada en la Sesión Ordinaria de Junta Directiva del Instituto de Fomento Municipal, celebrada el veinticuatro de enero de dos mil veinte, en el punto octavo.

Mario López Larrave

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
1929 - 1977

Fue Abogado y Notario, desempeñó los cargos de Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y miembro del Consejo Superior Universitario. En 1971 inició la formación de la Escuela de Orientación Sindical. Fundador de la Asociación Guatemalteca del Derecho del Trabajador y miembro de la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo. Escribió "Breve Historia del Movimiento Sindical".



Larrave cultivó la vocación por la defensa de los derechos laborales desde los años como estudiante de Derecho en la USAC, donde se graduó con una tesis sobre Derecho Procesal del Trabajo. Más tarde, se destacó como abogado laboralista, docente universitario e investigador.

Entre 1975 y 1976 López Larrave creó, junto con Manuel Andrade Roca y Santiago López Aguilar, ambos asesinados poco tiempo después, la Escuela de Orientación Sindical (EOS), que no sólo daba cursos de formación, además asesoría jurídica y, en general, asistencia a la formación de nuevos sindicatos.

Esta tarea incansable de apoyo a los trabajadores le gano el odio de las autoridades de turno.

"Fundador de la Escuela de Orientación Sindical (EOS), asesinado por las fuerzas oscuras del estado"

El asesinato de López Larrave es ilustrativo de un conjunto de casos análogos, que consistieron en la represión estatal clandestina, utilizando métodos criminales, contra miembros de la USAC y del movimiento sindical.

El 8 de junio de 1977 Mario López Larrave participó en una reunión del Consejo Superior de la Universidad de San Carlos, ya por la tarde al abandonar su oficina ubicada en la zona 4 de la capital, fue vilmente asesinado, en cumplimiento a un plan encaminado a destruir el movimiento sindical, en complicidad entre algunos patronos y las fuerzas policiales, ya que con su trabajo había logrado la creación de sindicatos a nivel púbico y privado. Fue víctima de agentes del Estado o de sujetos que contaron con su aquiescencia o tolerancia o, en todo caso, con su posterior protección y encubrimiento, siendo su muerte una de las tantas violaciones a los derechos humanos que han quedado impune.

Fuente:
(https://www.prensalibre.com/hemeroteca/mario-lopez-larrave-es-asesinado-en-1977/)

DECRETO 1441
CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA

Decreto 1441 promulgado a los veintinueve días del mes de abril de mil novecientos sesenta y uno, y sus reformas, entrando en vigor dos meses después de su publicación en el Diario Oficial.

CÓDIGO DE TRABAJO

INDICE

TÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales
página 171

TÍTULO SEGUNDO

Contratos y Pactos de Trabajo
página 175

TÍTULO TERCERO

Salarios, Jornadas y Descansos
página 203

TÍTULO CUARTO

Trabajo sujeto a regímenes especiales
página 216

TÍTULO QUINTO

Higiene y Seguridad en el Trabajo
página 229

TÍTULO SEXTO

Sindicatos
página 232

TÍTULO SÉPTIMO

Conflictos Colectivos de Carácter Económico
página 244

TÍTULO OCTAVO

Prescripciones, Sanciones y Responsabilidades
página 249

TÍTULO NOVENO

Organización Administrativa de Trabajo
página 254

TÍTULO DÉCIMO

Organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social
página 258

TÍTULO UNDÉCIMO

Procedimiento Ordinario
página 265

TÍTULO DUODÉCIMO

Prodedimiento en la Resolución de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico-Social
página 279

TÍTULO DECIMOTERCERO

Procedimiento en Materia de Previsión Social
página 288

TÍTULO DECIMOCUARTO

Faltas Contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social
página 289

TÍTULO DECIMOQUINTO

Ejecución de Sentencias
página 291

TÍTULO DECIMOSEXTO

Del Recursos de Responsabilidad
página 293

TÍTULO DECIMOSEPTIMO

De las Atribuciones de la Corte Suprema de Justicia en Materia Laboral
página 294

TÍTULO DECIMOCTAVO

Disposiciones Finales
página 295

DECRETO NÚMERO 1441
El Congreso de la República de Guatemala,

CONSIDERANDO:

Que se hace necesario revisar la legislación laboral vigente, a efecto de introducirle las modificaciones que la experiencia ha aconsejado;

CONSIDERANDO:

Que es conveniente ajustar y precisar los conceptos del Código de Trabajo, con el objeto de acomodarlos a la doctrina y a la técnica jurídica, así como integrarlo con los precedentes de los tribunales del ramo e incorporar al Derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar diversos convenios internacionales de trabajo;

CONSIDERANDO:

Que las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, son las siguientes;

CONSIDERANDO:

Que esas características ideológicas del Derecho de Trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptada a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así:

a) El Derecho de Trabajo es un Derecho tutelar de a) los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;
b) El Derecho de Trabajo constituye un mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.
c) El Derecho de Trabajo es un Derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del Derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.
d) El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
e) El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y

f) El Derecho de Trabajo es un Derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad;

CONSIDERANDO:

Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral;

CONSIDERANDO:

Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes;

POR TANTO, DECRETA:

CON LAS REFORMAS QUE SE INTRODUCEN,

EL CÓDIGO DE TRABAJO QUEDA ASÍ:

TÍTULO PRIMERO
Capítulo único
Disposiciones Generales

Artículo 1
El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

Artículo 2
Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.
Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de Derecho Público a que se refiere el artículo 119 de la Constitución de la República.

Artículo 3
Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Artículo 4
Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo.

Artículo 5
Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.
No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue, por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.

Artículo 6
Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.

No se entenderá limitada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúen en uso de los derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las leyes.

Los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos trabajadores que hubieren contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores, en cuyo caso la sustitución temporal o definitiva del patrono, no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicio

de éstos. No queda comprendida en esta prohibición, la enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva.

Artículo 7
Se prohíbe en las zonas de trabajo la venta o introducción de bebidas o drogas embriagantes o estupefacientes, las lides de gallos, los juegos de azar y el ejercicio de la prostitución. Es entendido que esta prohibición se limita a un radio de tres kilómetros alrededor de cada centro de trabajo establecido fuera de las poblaciones, ya que en cuanto a estas últimas, rigen las disposiciones de las leyes y reglamentos respectivos.

Artículo 8
Es libre el ejercicio del comercio en las zonas de trabajo y no puede cobrarse suma alguna por tal ejercicio. Quedan a salvo los impuestos, tasas y arbitrios establecidos legalmente.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, se puede limitar o regular dicha libertad, si a juicio de las autoridades competentes, su ejercicio irrestricto perjudica el normal desempeño de las labores, los intereses de los trabajadores o los de la colectividad.

Artículo 9
Se prohíbe el uso de idiomas extranjeros en las órdenes, instrucciones, avisos o disposiciones que se den a los trabajadores.
Los cargos de quienes dirijan o vigilen en forma inmediata la ejecución de las labores, deben ser desempeñados por personas que hablen el idioma español, pero si el trabajo se realiza en una región donde esté extendido el uso entre los trabajadores de algún dialecto indígena, dichas personas deben hablar también ese dialecto.

Artículo 10
Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos.

Artículo 11
Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbre todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas, en relación con la aplicación de este Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo o de previsión social.

Igual exención rige para los contratos y convenciones de trabajo, sean individuales o de orden colectivo.

Artículo 12
Son nulos **ipso jure** y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

Artículo 13

Se prohíbe a los patronos emplear menos de un noventa por ciento de trabajadores guatemaltecos y pagar a estos menos del ochenta y cinco por ciento del total de los salarios que en sus respectivas empresas se devenguen, salvo lo que sobre el particular establezcan leyes especiales.

Ambas proporciones pueden modificarse:

a) Cuando así lo exijan evidentes razones de protección y fomento a la economía nacional, o de carencia de técnicos guatemaltecos en determinada actividad, o de defensa de los trabajadores nacionales que demuestren su capacidad. En todas estas circunstancias, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo razonado emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede disminuir ambas proporciones hasta en un diez por ciento cada una y durante un lapso de cinco años para cada empresa, o aumentarlas hasta eliminar la participación de los trabajadores extranjeros.

   En caso de que dicho Ministerio autorice la disminución de los expresados porcentajes, debe exigir a las empresas favorecidas que preparen técnicos guatemaltecos en el ramo de las actividades de éstas dentro del plazo que al efecto se les conceda; y

b) Cuando ocurran casos de inmigración autorizada y controlada por el Organismo Ejecutivo o contratada por el mismo y que ingrese o haya ingresado al país para trabajar en el establecimiento o desarrollo de colonias agrícolas o ganaderas, en instituciones de asistencia social o de carácter cultural; o cuando se trate de centroamericanos de origen. En todas estas circunstancias, el alcance de la respectiva modificación debe ser determinado discrecionalmente por el Organismo Ejecutivo, pero el acuerdo que se dicte por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe expresar claramente las razones, límite y duración de la modificación que se haga

   Para el cómputo de lo dicho en el párrafo primero de este artículo, se debe hacer caso omiso de fracciones y, cuando el número total de trabajadores no exceda de cinco, debe exigirse la calidad de guatemalteco a cuatro de ellos ***(Párrafo reformado por el Artículo 16 del Decreto 9-98 del Congreso de la República, Ley de Inversión Extranjera)***. No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales de las empresas.

   Toda simulación de sociedad y, en general, cualquier acto o contrato que tienda a violar estas disposiciones, es nulo **ipso jure** y además da lugar a la aplicación de las sanciones de orden penal que procedan.

Artículo 14

El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de Derecho Público contempladas en el segundo párrafo del artículo 2o. Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero.

Asimismo, quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del Derecho Internacional y los tratados.

Artículo 14 bis

Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado crea para los trabajadores en general.

El acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo no pueden condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.

Artículo 15

Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho Común.

Artículo 16

En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras. No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo.

Artículo 17

Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.

TÍTULO SEGUNDO
CONTRATOS Y PACTOS DE TRABAJO

Capítulo Primero
Disposiciones Generales y Contrato Individual de Trabajo

Artículo 18

Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintenden-tes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso, recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código.

Artículo 19

Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.

Artículo 20

El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignen beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y
b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimum de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.

Artículo 21

Si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba de prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

Artículo 22

En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.

Artículo 23

La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido.

Artículo 24

La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea, a las prestaciones que determinen este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.

Artículo 25

El contrato individual de trabajo puede ser:

a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;
b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y
c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.

Artículo 26

Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

Artículo 27

El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

a) A las labores agrícolas o ganaderas;
b) Al servicio doméstico;
c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días. En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.

Artículo 28

En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al *Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la

autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación. ***(Dirección General de Trabajo, según Decreto 15-70 del Congreso de la República).**

Artículo 29

El contrato escrito de trabajo debe contener:

a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;
b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo;
d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago; En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;
i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;
j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

Artículo 30

La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono.

Artículo 31

Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra.

La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria.

Artículo 32

Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El producto del trabajo de los menores a que se refiere el párrafo anterior lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos, según la determinación que debe hacer la Inspección General de Trabajo en las autorizaciones a que alude este artículo.

Artículo 33

Si se contrata al trabajador para prestar sus servicios o ejecutar una obra dentro del territorio de la República, pero en lugar distinto al de aquel en que viva habitualmente dicho trabajador en el momento de celebrarse el contrato, se deben observar estas reglas, siempre que la separación entre ambos sitios sea mayor de quince kilómetros:

a) Cuando el trabajador se vea compelido a hacer viajes diarios de ida y regreso, el patrono debe pagarle a aquél los pasajes o los gastos razonables que eso le demande; y
b) Cuando el trabajador se vea compelido a vivir en el sitio donde van a realizarse los trabajos, el patrono únicamente debe pagarle los gastos razonables de ida y de regreso antes y después de la vigencia del contrato

Si el trabajo dura sesenta días o menos, los expresados gastos se pagarán sólo al trabajador; pero si el contrato es de mayor duración y la esposa o concubina y familiares que vivan y dependan económicamente de él se ven compelidos a vivir en el lugar donde van a realizarse los trabajos o en las inmediaciones de éste, el trabajador tiene derecho a que se le paguen también los gastos razonables de transporte de dichas personas, incluyendo alimentación y hospedaje para todos durante el viaje.

En los casos que contempla este inciso, la relación de trabajo debe entenderse iniciada desde que comienza el viaje de ida.

Artículo 34

Se prohíbe celebrar contratos con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual no debe autorizar el reclutamiento, ni el embarque o salida de los mismos, mientras no se llenen a su entera satisfacción los siguientes requisitos:

a) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe obligarse a tener permanentemente domiciliado en la capital de la República y por todo el tiempo que estén en vigencia el o los contratos, un apoderado con poder bastante para arreglar cualquier reclamación que se presente por parte de los trabajadores o de sus familiares en cuanto a ejecución de lo convenido;

b) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe pagar los gastos de transporte al exterior, desde el lugar en que viva habitualmente el trabajador hasta el lugar del trabajo, incluso los que se originen por el paso de las fronteras y en cumplimiento de las disposiciones sobre migración o por cualquier otro concepto semejante. Dichos gastos comprenden también los de las personas o familiares del trabajador que vayan con él, si la compañía de éstos se ha permitido;

c) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe depositar en una institución bancaria nacional, a la orden del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la suma prudencial que éste fije o, en su defecto, debe prestar fianza suficiente para garantizar los gastos de repatriación de los trabajadores o, en su caso, de los familiares o personas que se haya convenido que los acompañen y también, para garantizar el pago de los reclamos que se formulen y justifiquen ante las autoridades de trabajo nacionales, quienes han de ser las únicas competentes para ordenar el pago de las indemnizaciones o prestaciones que por tales conceptos procedan.

La repatriación procede a la terminación de los respectivos contratos, por cualquier causa que ésta ocurra, salvo que dichos trabajadores, familiares o personas que los acompañen manifiesten ante un representante diplomático o consular de Guatemala o en su defecto por medio de documento auténtico o público, remitido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, su formal negativa a volver al país, y alcanza hasta el lugar de la residencia de origen de los mismos. El referido depósito o fianza se debe cancelar parcial o totalmente, conforme vaya probando el agente reclutador, la empresa por cuya cuenta proceda o el respectivo apoderado, que se han cumplido en uno, varios o todos los contratos las mencionadas obligaciones y las demás a que alude este artículo; y

d) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe celebrar por escrito los contratos de los trabajadores de que se trate, en cuatro ejemplares, uno para cada parte y dos que dicho agente o empresa debe presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con cinco días por lo menos de anticipación al embarque o salida de los interesados.

El Organismo Ejecutivo debe enviar una de esas copias al representante diplomático de Guatemala en el lugar en donde vayan a tener ejecución los contratos o, en su defecto, al respectivo representante consular, y encargar a uno u otro funcionario la mayor vigilancia posible respecto del modo como se cumplen los mismos; dicho representante debe enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social informes concretos cada mes y, extraordinariamente, siempre que sea del caso.

En los expresados contratos debe entenderse incluida la cláusula de que todos los gastos a que aluden los incisos a), b) y c) de este artículo, corren a cargo exclusivo del agente reclutador o de la empresa por cuya cuenta proceda, así como las otras disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código. En dichos contratos debe especificarse la manera cómo van a ser alojados y transportados los trabajadores y la forma y condiciones en que se les va a repatriar.

Artículo 35

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no debe autorizar los contratos a que se refiere el artículo anterior, en los siguientes casos:

a) Si los trabajadores son menores de edad;
b) Si los trabajadores no garantizan en forma satisfactoria la prestación de alimentos a quienes dependan económicamente de ellos;
c) Si juzga que los trabajadores emigrantes son necesarios para la economía nacional; y
d) Si juzga que en los contratos se lesiona la dignidad de los trabajadores guatemaltecos o que éstos han sido contratados en inferioridad de condiciones respecto a los derechos que corresponden a los trabajadores nacionales del país en donde han de prestar sus servicios, siempre que la legislación de dicho país contenga garantías superiores a las establecidas en el presente Código, o que en alguna forma éstos puedan salir perjudicados.

Artículo 36

Las restricciones contempladas en los dos artículos anteriores no rigen para los profesionales titulados ni para aquellos técnicos cuyo trabajo requieran conocimientos muy calificados.

Artículo 37

Todas las disposiciones de este capítulo se deben aplicar a las modalidades que se regulan en los siguientes, salvo que en éstos haya manifestación en contrario.

Capítulo Segundo
Contrato Colectivo de Trabajo

Artículo 38

Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

Artículo 39

El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al *Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste da lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído conforme el artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él. ***(Dirección General de Trabajo, según Decreto 15-70 del Congreso de la República).**

Artículo 40
En todo contrato colectivo de trabajo deben expresarse el nombre completo de las partes que lo celebren, la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque y las demás estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo.

Artículo 41
Los representantes del sindicato o sindicatos deben justificar su personería para celebrar el contrato colectivo por medio de certificación de que están legalmente inscritos, extendida por el *Departamento Administrativo de Trabajo o, en su defecto, copia auténtica del acuerdo que ordenó su inscripción, y también por el acta de la Asamblea que así lo haya acordado. La parte de los patronos no sindicalizados debe justificar su representación conforme al Derecho común. * **(Dirección General de Trabajo, según Decreto 15-70 del Congreso de la República).**

Artículo 42
Si dentro de la misma empresa hay varios sindicatos de trabajadores o trabajadores pertenecientes a varios sindicatos, pueden coexistir sus respectivos contratos colectivos; pero las condiciones de un contrato colectivo que entrañe mayores ventajas para sus trabajadores que las establecidas por otro contrato colectivo para un sector o grupo distinto de trabajadores, deben aplicarse a estos últimos siempre que se trate de trabajo ejecutado en iguales condiciones.

Artículo 43
Si firmado un contrato colectivo de trabajo, el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que lo celebró, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que sean partes en el mismo contrato.

Artículo 44
Las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo no se afectan por la disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos que sea parte en el mismo.

Artículo 45
Al sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo le corresponde responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competan.

Artículo 46
El sindicato que sea parte de un contrato colectivo de trabajo puede ejercer los derechos y acciones que nazcan de éste, para exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan, contra:

a) Sus propios miembros;
b) Otros sindicatos que sean partes del contrato;
c) Los miembros de los sindicatos a que se refiere el inciso anterior; y
d) Cualquier otra persona obligada por el contrato.

Artículo 47
Los individuos obligados por un contrato colectivo de trabajo, sólo pueden ejercer los derechos y acciones que nazcan del mismo, para exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o

indemnizaciones que procedan contra otros individuos o sindicatos o empresas que sean partes del contrato, cuando la falta de cumplimiento les ocasione un perjuicio individual.

Artículo 48
Cuando una acción fundada en un contrato colectivo de trabajo haya sido intentada por un individuo o un sindicato, él o los otros sindicatos afectados por ella pueden apersonarse en el litigio, en razón del interés colectivo que su solución tenga para sus miembros.

Capítulo Tercero
Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo
Sección Primera
Disposiciones Generales y Pactos Colectivos de Empresa o de Centro de Producción Determinado

Artículo 49
Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

Las disposiciones de los artículos 45 a 52 inclusive, son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste.

Artículo 50
Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

a) Las partes que lo han suscrito;
b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y
c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo.

Artículo 51
Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un pacto colectivo.

Al efecto se deben observar las siguientes reglas:

a) El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se debe calcular sobre la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado.
b) Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en cuyo caso no puede celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes, dentro de la propia empresa o centro de producción; y
c) Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no lleguen a este acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio puede exigir que se negocie un pacto colectivo con él, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción.

Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte, para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores. Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia.
Para este efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no la hay, a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos. El procedimiento que se seguirá en este caso, es el contemplado en el título duodécimo de este Código.

Artículo 52

El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana. El pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien corresponda entregar la copia, debe dar una constancia de que ella ha llegado a sus manos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo y, en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del presente Código, o de sus reglamentos o de las leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley.

Artículo 53

En el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a:

a) Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda;
b) La duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento; Copia de la denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, más el término de la distancia;
c) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos. No es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados; y
d) El lugar y fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto.

Sección Segunda
Pactos Colectivos de Industria, de Actividad Económica o de Región Determinada

Artículo 54

Para que el pacto colectivo se extienda con fuerza de ley para todos los patronos y trabajadores, sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país, es necesario:

a) Que se haga constar por escrito, en tres ejemplares, uno para cada parte y otro para acompañarlo junto con la solicitud de que habla el inciso d);
b) Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos o grupo de patronos que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen en ellas;
c) Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos que comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en ese momento en la rama de la industria, actividad económica o región de que se trate;
d) Que cualquiera de las partes dirija una solicitud escrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que, si el Organismo Ejecutivo lo cree conveniente declare su obligatoriedad extensiva; la petición si se reúnen los requisitos a que se refieren los incisos b) y c), debe ser publicada inmediatamente y durante tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en uno de los periódicos de propiedad particular de mayor circulación en la República, concediendo un término improrrogable de quince días, contados a partir de la última publicación, para que cualquier patrono o sindicato de trabajadores que resulte directa o indudablemente afectado, formule oposición razonada contra la extensión obligatoria del pacto; y

e) Que transcurrido dicho término sin que se formule oposición o desechadas las que se hayan presentado, el Organismo Ejecutivo emita acuerdo declarando su obligatoriedad en lo que no se oponga a las leyes de interés público y de carácter social vigentes, y la circunscripción territorial, empresas o industrias que ha de abarcar. Es entendido que el pacto colectivo declarado de extensión obligatoria debe aplicarse a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos individuales o colectivos que las empresas que afecte tengan celebrados, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones de estos contratos sean más favorables para los trabajadores. Para los efectos de este inciso, cuando se presente una oposición en tiempo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe dar audiencia por diez días comunes a quien la haga y a los signatarios del pacto, para que todos aleguen lo que crean pertinente; este término se empieza a contar desde el día siguiente a aquel en que se practicó la última notificación o aviso personal por un inspector de trabajo y, una vez transcurrido, el mencionado Ministerio debe emitir dictamen definitivo; caso de declarar con lugar la oposición, debe procurar avenir a las partes sometiéndoles un nuevo proyecto de pacto colectivo, que si es aprobado por éstas, debe ser declarado de extensión obligatoria en los términos a que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 55

El Organismo Ejecutivo debe fijar el plazo durante el cual ha de regir el pacto, que no puede ser menor de un año ni mayor de cinco años. Dicho plazo se debe prorrogar automáticamente en cada ocasión, durante un período igual al fijado, si ninguna de las partes expresa en memorial dirigido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con un mes de anticipación por lo menos al respectivo vencimiento, su voluntad de dar por terminado el pacto.

En caso de denuncia hecha en tiempo por cualquiera de las partes, el pacto colectivo deja de regir en el momento en que transcurra el plazo estipulado.

Artículo 56

Cualquier pacto colectivo en vigor puede ser revisado por el Organismo Ejecutivo, si las partes de común acuerdo así lo solicitan por escrito ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Organismo Ejecutivo en este caso y en el del párrafo segundo del artículo anterior, debe comprobar que los peticionarios reúnen la mayoría prevista en los incisos b) y c) del artículo 59, antes de proceder a la derogatoria formal del acuerdo que dio fuerza extensiva al pacto colectivo y a la expedición del nuevo acuerdo que corresponda.

Capítulo Cuarto
Reglamento Interiores de Trabajo

Artículo 57

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 preparar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley.

Artículo 58
Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.

Artículo 59
Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo; debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir; debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o, en su defecto, ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate.

Las disposiciones que contiene el párrafo anterior deben observarse también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del reglamento interior de trabajo.

Artículo 60
El Reglamento Interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuido de los bienes de la empresa. Además, debe contener:

a) Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada;
b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;
d) El lugar, día y hora de pago;
e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento;
f) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y
g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo.

Capítulo Quinto
Obligaciones de los Patronos

Artículo 61
Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso, que por lo menos debe contener estos datos: **(Reformado por el Artículo 1 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).**

1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias. **(Reformado por el Artículo 1 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).**
2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;
e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;
g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;

i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el *Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general; * **(Dirección General de Trabajo, según Decreto 15-70 del Congreso de la República).**

j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;

k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;

l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;

m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que hayan en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan;

ñ) **(Adicionado por el Artículo 1 del Decreto 1486 y reformado por el Artículo 1 del Decreto 64-92, ambos del Congreso de la República)**. Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
2. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.

6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante, lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
7. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Artículo 62

Se prohíbe a los patronos:

a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;
d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y
h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

Capítulo Sexto
Obligaciones de los Trabajadores

Artículo 63

Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;
e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;

f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; e
i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

Artículo 64

Se prohíbe a los trabajadores:

a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
d) Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados;
e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzo cortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y
f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d).

Capítulo Séptimo
Suspensión de los Contratos de Trabajo

Artículo 65
Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos. La suspensión puede ser:

a) Individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales;
b) Individual total, cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;
c) Colectiva parcial, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales; y
d) Colectiva total, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

Artículo 66.
Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo:

a) Las licencias, descansos y vacaciones remunerados que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario;
b) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y posnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y
c) La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el artículo 63, inciso e).

Artículo 67
En los casos previstos por los incisos a) y b) del artículo anterior, el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda.

En los casos previstos por el inciso b) del artículo anterior, si el trabajador está protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, correlativos a los riesgos sociales que en dicho inciso se enumeran, el patrono debe pagar únicamente las cuotas que ordenen los reglamentos emitidos por el Instituto.

En los casos previstos por el inciso b) del artículo anterior, si el trabajador no está protegido por los beneficios correlativos del Instituto que menciona el párrafo precedente, o si la responsabilidad del patrono no está fijada en otra forma por las disposiciones legales, la única obligación de este último es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento, siempre que su recuperación se produzca dentro del plazo indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes:

a) Después de un trabajo continuo mayor de dos meses y menor de seis le debe pagar medio salario durante un mes;

b) Después de un trabajo continuo de seis o más meses, pero menor de nueve, le debe pagar medio salario durante dos meses; y
c) Después de un trabajo continuo de nueve o más meses, le debe pagar medio salario durante tres meses.

A las prestaciones que ordenan los tres incisos anteriores se aplican las reglas que contienen los incisos a), b), c) y d) del artículo 82.

Si transcurridos los plazos que determina este artículo, en que el patrono está obligado a pagar medio salario, persistiere la causa que dio origen a la suspensión, debe estarse a lo que dispone el siguiente artículo.

Es entendido que en todos estos casos el patrono, durante la suspensión del contrato de trabajo, puede colocar interinamente a otro trabajador y despedir a éste, sin responsabilidad de su parte, cuando regrese el titular del puesto.

Artículo 68

Son causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo:

a) Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores;
b) Los casos previstos en el artículo 66, inciso b), una vez transcurridos los términos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario, como se alude en dicho artículo; y
c) La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten.

Esta regla rige, en el caso de la prisión provisional, siempre que la misma sea seguida de auto que la reforme, de sentencia absolutoria o si el trabajador obtuviere su excarcelación bajo fianza, únicamente cuando el delito por el que se le procesa no se suponga cometido contra el patrono, sus parientes, sus representantes o los intereses de uno u otros. Sin embargo, en este último supuesto, el trabajador que obtuviere reforma del auto de prisión provisional o sentencia absolutoria, tendrá derecho a que el patrono le cubra los salarios correspondientes al tiempo que de conformidad con las normas procesales respectivas deba durar el proceso, salvo el lapso que el trabajador haya prestado sus servicios a otro patrono, mientras estuvo en libertad durante la tramitación del proceso.

Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los cinco días siguientes a aquel en que empezó su prisión provisional, prisión simple o arresto menor y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquel en que obtuvo su libertad. Si no lo hace, el patrono puede dar por terminado el contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad, salvo que la suspensión deba continuar conforme al inciso b) del artículo 66.
En estos casos rige la regla del último párrafo del artículo 67.

A solicitud del trabajador, el alcaide o jefe de la cárcel bajo pena de multa de diez a quinientos quetzales, que impondrá el respectivo juez de trabajo, debe extenderle las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo segundo de este artículo.

Artículo 69

El derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa no lo puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual, parcial o total. Con justa causa, lo puede hacer en cualquier momento.

El trabajador sí puede dar por terminado su contrato de trabajo sin justa causa, durante la vigencia de la suspensión, siempre que dé el aviso previo de ley, y con justa causa omitiendo éste.

Artículo 70

Son causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo:

a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
b) Los casos previstos por los artículos 251 y 252, párrafo segundo;
c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaración de los mismos tribunales;
d) Las causas que enumera el artículo siguiente, siempre que los patronos hayan accedido de previo o accedan después a pagar a sus trabajadores, durante la vigencia de la suspensión, sus salarios en parte o en todo.

En el caso del inciso a) rige la regla del artículo 242, párrafo segundo, y en el caso del inciso c) los tribunales deben graduar discrecionalmente, según el mérito de los autos, la cuantía de los salarios caídos que el patrono debe pagar a sus trabajadores.

Artículo 71

Son causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, en que ambas partes quedan relevadas de sus obligaciones fundamentales, sin responsabilidad para ellas:

a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
b) El paro legalmente declarado;
c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono;
d) La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y
e) Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

Artículo 72

En las circunstancias previstas por los incisos c), d) y e) del artículo anterior, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores.

Artículo 73

La suspensión colectiva, parcial o total, surte efecto:

a) En caso de huelga o de paro, desde el día en que una u otra se lleven a cabo, siempre que esto ocurra dentro de los términos que establece este Código; y

b) En los demás casos, desde que concluya el día del hecho que le haya dado origen, siempre que el patrono inicie ante la Inspección General de Trabajo la comprobación plena de la causa en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado.

Si la Inspección General de Trabajo llega a la conclusión de que no existe la causa alegada o de que la suspensión es injustificada, debe declarar sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores puedan ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono.

Artículo 74

Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por una huelga o paro legal, rigen las reglas de los artículos 240 y 247 respectivamente.

Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por otras causas pueden darse por terminados los contratos de trabajo, siempre que hayan transcurrido más de tres meses, desde que dicha suspensión comenzó y que los patronos paguen las prestaciones de los artículos 82 u 84 que correspondan a cada uno de sus trabajadores, o que éstos, en su caso, den el preaviso legal.

Artículo 75

La reanudación de los trabajos debe ser notificada a la Inspección General de Trabajo por el patrono, para el solo efecto de tener por terminados, sin necesidad de declaratoria expresa y sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los quince días siguientes a aquel en que dicha Inspección recibió el respectivo aviso escrito.

La Inspección General de Trabajo debe encargarse de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores, y para facilitar su labor el patrono debe dar todos los datos pertinentes que se le pidan.

Si por cualquier motivo, la Inspección no logra localizar dentro de tercero día, contado desde que recibió todos los datos a que se alude en el párrafo anterior, a uno o a varios trabajadores, debe notificar a los interesados la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se ha de publicar por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en otro de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República. En este caso, el término de quince días corre para dichos trabajadores a partir del día en que se hizo la primera publicación.

Capítulo Octavo
Terminación de los Contratos de Trabajo

Artículo 76

Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposiciones de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

Artículo 77

Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;
b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;
c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;
e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 63;
f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes;
g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;
h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;
i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;
j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; y
k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

Artículo 78

(Reformado por el Artículo 2 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).

La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.

Artículo 79

Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;
c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;
d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;
e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;
f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;
h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realicen las labores o la de las personas que allí se encuentren;
i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 66;

j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciere en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y

k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

La regla que contiene el párrafo final del artículo 77 rige también a favor de los trabajadores.

Artículo 80

La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono, debiendo aquel en este caso cesar inmediata y efectivamente en el desempeño de su cargo. El tiempo que se utilice en la entrega, no se considera comprendido dentro de la relación laboral, pero el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a éste le corresponda. En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales; y si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones que indica el artículo 84.

El trabajador que se dé por despedido en forma indirecta, goza asimismo del derecho de demandar de su patrono antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan.

Artículo 81

(Reformado por el Artículo 2 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).

En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.

Se prohíbe la simulación del período de prueba, con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido. Si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta última será responsable

* **Solidariamente frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley.**
* **(La palabra subrayada fue declarada inconstitucional por sentencia de la Corte de Constitucionalidad del 03/08/2004, Expediente 898-2001 y 1014-2001 y su aclaración del 08/10/2004).**

Artículo 82

Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del artículo 97;
b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término;
c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo;
d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse; y
e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador, determine dicho Instituto el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia.

Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda.

El trabajador que por enfermedad o invalidez permanentes o por vejez se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrirle en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización. En el caso de que la pensión que fije al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna.

Artículo 83

El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

a) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos;
b) Después de seis meses de servicios continuos, pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos;
c) Después de un año de servicios continuos, pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y
d) Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a las expresadas plazas, salvo que este último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

Son aplicables al preaviso las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82. Igualmente lo es la del inciso b) del mismo texto legal, en todos aquellos casos en que proceda calcular el importe en dinero del plazo respectivo.

Artículo 84

En los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un inspector de trabajo o, si ya ha surgido litigio, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Si la terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que éste debe de pagar al trabajador, no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continúo ejecutado, o fracción de tiempo menor, si no se ha ajustado dicho término. Este mínimum de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios que posteriormente puedan determinar las autoridades de trabajo.

Artículo 85

Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales, como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:

a) Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir

a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte trabajadores. Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador.

En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación de patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio;

La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido, debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquiera otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme al derecho común fueren procedentes, pero, la declaración que el Juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para los fines de este inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente; y

b) La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.

En estos casos, la Inspección General de Trabajo, o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social si ya ha surgido litigio, deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido sin que en ningún caso éstas puedan ser menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario, por cada trabajador. Para este efecto, debe tomarse en cuenta, fundamentalmente, la capacidad económica de la respectiva empresa, en armonía con el tiempo que tenga de estar en vigor cada contrato.

No obstante, el límite máximo que establece el párrafo anterior, si la insolvencia o quiebra se declara culpable o fraudulenta, se deben aplicar las reglas de los artículos 82 y 84 en el caso de que éstos den lugar a prestaciones o indemnizaciones mayores a favor de los trabajadores.

Artículo 86

El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes causas:

a) Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada;
b) Por las causas legales expresamente estipuladas en él; y
c) Por mutuo consentimiento.

Artículo 87

A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine, el patrono debe dar al trabajador un documento que exprese únicamente:

a) La fecha de su entrada y de su salida;
b) La clase de trabajo ejecutado; y

c) El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período de pago.

Si el trabajador lo desea, el certificado debe determinar también:

a) La manera como trabajó; y
b) La causa o causas de la terminación del contrato.

TÍTULO TERCERO
SALARIOS, JORNADAS Y DESCANSOS

Capítulo Primero
Salarios y Medias que los Protegen

Artículo 88
Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y
c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

Artículo 89
(Reformado por el Artículo 3 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).
Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor.

Artículo 90
El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.

Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximum cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada período de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal.

No obstante, las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximum, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.

Artículo 91

El monto del salario debe ser determinado por patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con el capítulo siguiente.

Artículo 92

Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.

Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

Artículo 93

Salvo lo dispuesto por el párrafo segundo del artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto, así como para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria o el equivalente de las mismas en el caso del inciso b) del artículo 88.

Igualmente, para los mismos efectos que indica el párrafo anterior, siempre que se puedan pactar legalmente salarios en especie y no se haya estipulado la proporción entre éste y el salario en dinero, debe entenderse que se ha convenido pagar en especie un treinta por ciento del salario total.

Artículo 94

El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo.

Artículo 95

Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.

Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos.

Artículo 96

Se declaran inembargables:

a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes;
b) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes;

c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes;
d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y
e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.

Artículo 97

No obstante, lo dispuesto en el artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo.

Tanto en el caso de embargos para satisfacer obligaciones de pago de alimentos a que se refiere el párrafo anterior, como en el caso de embargo por otras obligaciones, el mandamiento, así como las diligencias respectivas, contendrán la prevención, a quien deba cubrir los salarios, de que aun cuando el mismo salario sea objeto de varios embargos, se deje libre en beneficio del ejecutado la parte no embargable, al tenor de lo dispuesto en este artículo o en el precedente.

Los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre los demás embargos y en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente en la proporción indicada en este artículo y en la proporción del citado artículo 96; pues cuando se hubiere cubierto la proporción máxima que indica el artículo citado últimamente, sólo podrá embargarse hasta el diez por ciento más para satisfacer las demás obligaciones.

Artículo 98

Como protección adicional del salario se declaran también inembargables los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio, salvo que se trate de satisfacer deudas emanadas únicamente de la adquisición a crédito de los mismos.

Artículo 99

Los anticipos que haga el patrono al trabajador por cuenta de salarios en ningún caso deben devengar intereses.

Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilidades civiles con motivo del trabajo, se deben amortizar hasta su extinción, en un mínimum de cinco períodos de pago, excepto cuando el trabajador, voluntariamente, pague en un plazo más corto. Es entendido que, al terminar el contrato, el patrono puede hacer la liquidación definitiva que proceda.

En los demás casos las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo pueden amortizarse o, en su caso, compensarse, en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios que aquél devengue.

Artículo 100

Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él, sino en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o

con las instituciones de crédito que operen con autorización otorgada de acuerdo con la ley.

Artículo 101
Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio, de los siguientes privilegios, una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social:

a) Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el artículo 426; y
b) Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles.

Para los efectos de este inciso, el juez del concurso debe proceder sin pérdida de tiempo a la venta de bienes suficientes para cubrir las respectivas deudas; en caso de que no haya dinero en efectivo que permita hacer su pago inmediato.

Los privilegios a que se refiere el presente artículo sólo comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalentes a seis meses de salarios o menos.

Artículo 102
Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores, debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por el ***Departa-mento Administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a suministrar modelos y normas para su debida impresión.**

Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, debe llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. ***(Dirección General de Trabajo, según Decreto 15-70 del Congreso de la República).**

Capítulo Segundo
Salario Mínimo y su Fijación

Artículo 103
Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se paguen por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

Artículo 104

El sistema que para la fijación de salarios mínimos se establece en el presente capítulo se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones y cuya remuneración esté determinada en un presupuesto público.
Sin embargo, aquél y éstas deben hacer anualmente en sus respectivos presupuestos las rectificaciones necesarias a efecto de que ninguno de sus trabajadores devengue un salario inferior al mínimo que les corresponda.

Artículo 105

Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargadas de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario.

En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

Además, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, con jurisdicción en todo el país o en parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se limita a la empresa de que se trate.

Igualmente, queda facultado el Organismo Ejecutivo para aumentar el número de patronos y de trabajadores que han de integrar una o varias comisiones paritarias de salarios mínimos, siempre que la importancia del cometido de éstas así lo exija.

El Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante acuerdo, dictará el Reglamento que regule la organización y el funcionamiento de la comisión nacional del salario y de las comisiones paritarias del salario mínimo.

Artículo 106

Son requisitos indispensables para ser miembro de una Comisión Paritaria del Salario Mínimo:

a) Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio;
b) Tener más de veintiún años de edad;
c) Saber leer y escribir;
d) Ser vecino del departamento de la circunscripción económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento o, en el caso del párrafo segundo del artículo 105, ser actualmente trabajador o patrono en la actividad económica y pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación;
e) No ser funcionario público, con excepción de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo precedente; y

f) Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por violación a las leyes de trabajo o de previsión social.

Artículo 107

Patronos y trabajadores deben durar en sus cargos dos años, pueden ser reelectos y los han de desempeñar obligatoriamente, salvo que tengan más de sesenta años de edad o que demuestren, de modo fehaciente, y a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que carecen de tiempo para ejercer dichos cargos.

Todos los miembros de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos tienen derecho a devengar un salario mensual o una dieta por sesión celebrada, que en cada caso debe determinar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social atendiendo a la importancia de sus labores y al tiempo que su cumplimiento les demande.

Artículo 108

Los patronos y trabajadores que hayan de integrar las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos deben ser nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los veinte primeros días del mes de enero del año que corresponda, de conformidad con este procedimiento:

a) Dicho Ministerio debe publicar con ocho días o más de anticipación a la fecha de la elección, el día y hora exactos en que ésta se ha de verificar, para que concurran al acto los interesados que lo deseen;

El respectivo aviso se debe insertar dos veces consecutivas en el Diario Oficial y en uno de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República;

b) Durante el expresado término de ocho días, cada sindicato o asociación legalmente constituido, queda obligado a enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una lista de cuatro o más candidatos para cada comisión, dentro de los que se han de escoger los más aptos y que reúnan los requisitos de ley. En el caso de que ninguno llene dichas condiciones, el Ministerio debe elegir libremente a quienes sí las satisfagan; y
c) La elección de los representantes de los trabajadores debe hacerse entre los miembros de los Comités Ejecutivos de todos los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos en cada departamento o circunscripción económica o, en su caso, en cada actividad económica o empresa de que se trate, siempre que dichos miembros reúnan los requisitos de ley. En el caso de que no haya sindicatos, el Ministerio debe elegir libremente a los trabajadores que reúnan los mencionados requisitos.

Una vez que se hayan escogido los miembros de cada comisión, se debe proceder a nombrarlos mediante el acuerdo de ley.

Artículo 109

La mitad más uno de los miembros de una comisión forma quórum legal para su funcionamiento.

Toda convocatoria debe hacerla por escrito con tres días de anticipación, por lo menos, el presidente de la comisión, sea por propia iniciativa o a solicitud de dos miembros de la misma.

Artículo 110

Son atribuciones de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos:

a) Precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción en memorial que debe ser dirigido a la Comisión Nacional del Salario. Dicho informe debe ir suscrito por todos los miembros de la comisión, aunque alguno o algunos de éstos salvaren su voto. En este último caso, el memorial debe ir acompañado de los respectivos votos razonados;
b) Velar por que los acuerdos que fijen el salario mínimo en sus correspondientes jurisdicciones sean efectivamente acatados y denunciar las violaciones que se cometan ante las autoridades de trabajo; y
c) Conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del acuerdo que fije el salario mínimo, siempre que venga suscrita por no menos de diez patronos o de veinticinco trabajadores de la misma actividad industrial, agrícola, ganadera o comercial, para la que se pida dicha modificación. Si el número de patronos no llega a diez, la solicitud debe ir suscrita por todos los que haya.

Artículo 111

Las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos deben tomar en cuenta, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de la vida levante la Dirección General de Estadística; todos los demás datos que puedan encontrar, relativos a su jurisdicción, sobre el precio de la vivienda, del vestido y de las sustancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, así como sobre las posibilidades patronales, las facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivo, leña y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de éstos.

Igualmente, las comisiones pueden requerir de cualquier entidad o institución pública la ayuda o los informes que necesiten y las empresas particulares quedan obligadas a suministrar los datos que se les pidan con las limitaciones que establezcan las leyes de orden común.

Artículo 112

La Comisión Nacional del Salario, una vez que reciba los informes de todas las comisiones, debe rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el dictamen razonado que corresponda, dentro de los quince días siguientes al recibo de dicho informe, en el que debe armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible.

Copias de este dictamen deberán ser enviadas al mismo tiempo a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que ambas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones escritas que estimen pertinente formular en cuanto la fijación proyectada pueda afectar sus respectivos campos de actividades. Tanto el Banco de Guatemala como el Instituto, deben remitir sus observaciones dentro de un plazo no mayor de treinta días. La omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al Ministerio resolver lo procedente.

Artículo 113
(Reformado por el Artículo 1º. del Decreto 88-73 del Congreso de la República y por el Artículo 3 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República)

El Organismo Ejecutivo, con vista de los mencionados informes y dictámenes debe fijar anualmente mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica.

En los considerandos de los referidos acuerdos deben consignarse las razones en que descanse la fijación de salarios mínimos.

Artículo 114.

En el caso del inciso c) del artículo 110 de este Código, se deben observar los mismos trámites anteriores, pero las comisiones deben elevar sus informes a la Comisión Nacional del Salario dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud que les dio origen y dicha Comisión debe presentar su dictamen razonado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con copias para la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social dentro de los quince días posteriores a aquel en que haya recibido los mencionados informes. El Instituto y el Banco deben remitir al Ministerio sus observaciones dentro de un plazo también de quince días. La omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al Ministerio resolver lo procedente.

El Ministerio debe dictar el acuerdo que proceda o la denegatoria que corresponda. Cualquier modificación o derogatoria que se haga, debe entrar a regir diez días después de la promulgación de dicho acuerdo y durante el resto del período legal.

Toda solicitud de revisión debe fundarse en hechos y datos fehacientes y acompañarse de los estudios y pruebas que correspondan.

No debe admitirse ninguna solicitud de revisión que se presente después de los cuatro primeros meses de vigencia del acuerdo que fijó los salarios mínimos para el año de que se trate.

Artículo 115

La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador, ni abandono del patrono, de convenios preexistentes más favorables al primero.

Cuando los salarios mínimos se fijen por medio del pacto colectivo de condiciones de trabajo, las comisiones y el Ministerio deben abstenerse de hacerlo en la empresa, zona o actividad económica que abarque aquél.

Capítulo Tercero
Jornadas de Trabajo

Artículo 116.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajan quinientos o más trabajadores.

Artículo 117

La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno.

No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno.

Artículo 118

La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos artículos anteriores.

Artículo 119

La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.
Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 120

Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.

Artículo 121

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

Artículo 122

Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que, por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.

En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario.

Artículo 123

Los patronos deben consignar en sus libros de salarios o planillas, separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que paguen a cada uno de sus trabajadores por concepto de trabajo extraordinario.

Artículo 124

No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

a) Los representantes del patrono;
b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;
c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;
d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y
e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo. Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo.

Artículo 125

Dentro del espíritu de las disposiciones del presente Código, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe precisar la forma de aplicar este capítulo a las empresas de transportes, de comunicaciones y a todas aquellas cuyo trabajo tengan características muy especiales o sea de naturaleza continua.

Igualmente, el Organismo Ejecutivo queda facultado para emitir por el conducto expresado los acuerdos conducentes a rebajar los límites máximos que determina este capítulo, en el caso de trabajos que sean verdaderamente insalubres o peligrosos por su propia naturaleza.

Todos estos acuerdos deben dictarse oyendo de previo a los patronos y a los trabajadores que afecten y tomando en cuenta las exigencias del servicio y el interés de unos y otros.

Capítulo Cuarto
Descansos Semanales, Días de Asueto y Vacaciones Anuales

Artículo 126
(Reformado por el Artículo 4 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo. A quienes laboran por unidad de obra o por comisión, se les adicionará una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana.

Para establecer el número de días laborados de quienes laboran por unidad de tiempo, serán aplicadas las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82.

Artículo 127
(Reformado por el Artículo 3º. del Decreto Ley 57; y Artículo 3º. del Decreto 1618 del Congreso de la República).

Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: el 1º. de enero; el jueves, viernes y sábado Santos; el 1º. de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1º. de noviembre; el 24 de diciembre medio día, a partir de las doce horas; el 25 de diciembre; el 31 de diciembre, medio día, a partir de las doce horas, y el día de la festividad de la localidad.

(Párrafo reformado por el Artículo 5 del Decreto 64-92, del Congreso de la República).

El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y asimismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal.

Artículo 128
En las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario.

Artículo 129
El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate.
Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen.

En el caso del párrafo anterior, si dichos días se trabajan, el pago de los mismos debe hacerse computando el tiempo trabajado como extraordinario, de conformidad con los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la última quincena o mes, según corresponda.

Artículo 130

(Reformado por el Artículo 6 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).

Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82.

Artículo 131

(Reformado por el Artículo 7 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).

Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código o por Pacto Colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo.

Artículo 132

El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. A ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de sus vacaciones.

Artículo 133

Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de vacaciones.

Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.

Artículo 134

Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera; o durante el último año en los demás casos. Los respectivos términos se cuentan en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiera su derecho a las vacaciones.

El importe de este salario debe cubrirse por anticipado.

Artículo 135

Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del período de vacaciones, salvo que se hayan pagado al trabajador.

Si el salario del trabajador se ha estipulado por quincena o por mes, no debe el patrono descontar las faltas injustificadas que haya pagado aquél, en lo que exceda de un número de días equivalentes a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones.

Artículo 136

Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlas en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada.

(Párrafo reformado por el Artículo 8 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).

Los trabajadores deben de gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se le hayan omitido correspondiente a los cinco (5) últimos años.

De la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador.

Tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital, si no sabe hacerlo.

Artículo 137 Bis

(Adicionado por el artículo 9 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).

Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo. El acceso que las o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a los que se refiere este artículo, no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeña.

TITULO CUARTO
TRABAJO SUJETO A REGÍMENES ESPECIALES

Capítulo Primero
Trabajo Agrícola y Ganadero

Artículo 138
Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganade-ros, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera.

Artículo 139
Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.

Artículo 140
No pueden ser representantes del patrono o intermediarios en una empresa agrícola o ganadera:

a) Los que hayan sido “habilitadores de jornaleros”;
b) Los que se dediquen a promover o a ejercitar alguna de las actividades a que se refiere el artículo 7º;
c) Los trabajadores al servicio del Estado o de sus instituciones, salvo que se trate de empresas agrícolas o ganaderas propiedad de uno u otras, o que estén bajo su administración;
d) Los ebrios habituales; y
e) Los que no demuestren ser de buenos antecedentes y costumbres, ante la Inspección General de Trabajo, sin cuya autorización escrita no puede ninguna persona actuar como representante del patrono o como intermediario de éste.

Artículo 141
Los representantes del patrono que se dediquen al reclutamiento de trabajadores campesinos, además de la autorización que determina el artículo anterior, necesitan de una carta-poder suscrita por aquél para ejercer sus actividades.

Dicha carta-poder debe extenderse por duplicado y una copia de la misma debe remitirse al ***Departamento Administrativo de Trabajo**. La otra copia debe quedar en poder del representante del patrono y éste no puede hacer uso de ella si la Inspección General de Trabajo no le pone su visto bueno al pie de la misma.

La expresada carta-poder debe renovarse cada año.

Los reclutadores de trabajadores campesinos deben percibir de su patrono un salario fijo y queda prohibido a éste darles gratificaciones o emolumentos adicionales por los servicios que les presten en el ejercicio de su poder. * **(Dirección General de Trabajo, según Decreto 15-70 del Congreso de la República).**

Artículo 142

Es obligación del patrono o de su representante exigir al trabajador campesino, antes de contratarlo, que le presente el documento a que se refiere el artículo 92 como prueba de que ya terminó su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera.

Si el contrato inmediato anterior de dicho trabajador fue verbal, el patrono o su representante puede también exigir la presentación de la constancia a que alude el artículo 27, párrafo final.

Artículo 143

Es obligación de la Inspección General de Trabajo instruir a los trabajadores campesinos en el sentido de que deben exigir, en defensa de sus intereses, la exhibición de la carta-poder que indica el artículo 141 antes de contratar sus servicios con un reclutador de trabajadores. Las autoridades departamentales y municipales deben cooperar con la Inspección en el cumplimiento de la obligación indicada.

Artículo 144

Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas agrícolas o ganaderas y a los trabajadores campesinos, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe reglamentar el presente capítulo sobre las siguientes bases:

a) Los reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la República o a sólo una región determinada, y en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados;

b) Dichos reglamentos deben emitirse tomando en cuenta los usos y costumbres de cada localidad; y pueden aumentar las garantías mínimas que el presente Código otorga a los trabajadores campesinos, en todos aquellos casos en que los correspondientes patronos acostumbren dar, deban legalmente o puedan por su capacidad económica, suministrar prestaciones mayores a esos trabajadores, tales como servicio médico y medicinas, viáticos, escuelas y maestros, gastos de defunción y de maternidad; y

c) Siempre que los mencionados reglamentos contengan alguna disposición relacionada con los servicios que preste o pueda prestar el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es indispensable requerir su opinión y aprobación a la promulgación de los mismos, con el exclusivo fin de llegar a un coordinamiento que evite duplicación de cargos para los patronos o duplicación de esfuerzos o de beneficios en favor de los trabajadores.

Artículo 145

Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad. Esta disposición debe ser impuesta por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en forma gradual a los patronos que se encuentren en posibilidad económica de cumplir dicha obligación.

Artículo 146
(Queda derogado)

Capítulo Segundo
Trabajo de Mujeres y Menores de Edad

Artículo 147
El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

Artículo 148
Se prohíbe:

a) **(Reformado por el Artículo 10 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).** El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo;
b) **(Suprimido por el Artículo 10 del Decreto 64-92 del Congreso de la República);**
c) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad;
d) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y
e) El trabajo de los menores de catorce años.

Artículo 149
La jornada ordinaria diurna que indica el artículo 116, párrafo 1o., se debe disminuir para los menores de edad así:

a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y
b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme el artículo 150 siguiente.

Es entendido que de acuerdo con el mismo artículo 150, también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso.

Artículo 150
La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior.

Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar:

a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él;
b) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y
c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad.

Artículo 151

(Reformado por el Artículo 11 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).

Se prohíbe a los patronos:

a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que, por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.
b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.
c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que, por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.
d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.
e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento.

Artículo 152

(Reformado por el Artículo 12 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).

La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa postparto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período:

a) La interesada sólo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco (5) semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale. Todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, queda obligado a expedir gratuitamente este certificado a cuya presentación el patrono debe dar acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del presente artículo.
b) La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en vigor; y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto

final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes capacidad y competencia.

c) Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este artículo se deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones que determina el inciso b) anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.

d) Los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordena este artículo deben pagarse en la forma que indica el capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b), que precede.

e) El pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspendérsele si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección general de Trabajo, a solicitud del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas; y

f) La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia postparto para que ambos gocen de un período de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor. Para gozar de este derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción.

Artículo 153

(Reformado por el Artículo 13 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).

Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.

El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse.

Artículo 154

El salario que debe pagarse durante los descansos que ordenan los dos artículos anteriores debe calcularse así:

a) Cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones que indica el artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos seis meses o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término, contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el artículo 153 se debe calcular tomando como tiempo de trabajo efectivo el que se emplee en los descansos respectivos; y

b) Cuando el trabajo se pague de otra manera, el valor de las prestaciones que indica el artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de los salarios devengados durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el artículo 153, se debe determinar dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas y estableciendo luego la equivalencia correspondiente.

Artículo 155

Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el "visto bueno" de la Inspección General de Trabajo.

Capítulo Tercero
Trabajo a Domicilio

Artículo 156

Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.
La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y, a su vez se los venda a aquél o cualquier otro caso análogo de simulación constituye contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código. Dichas simulaciones son prohibidas.

Artículo 157

Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por el ***Departamento Administrativo de Trabajo, en el que se debe anotar:**

a) Los nombres y apellidos de dichos trabajadores;
b) La dirección del lugar donde viven;
c) La cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas;
d) La cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministre;
e) La fecha de la entrega de esas materias a cada uno de los trabajadores y la fecha en que éstos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados; y
f) El monto de las correspondientes remuneraciones.

Además, debe hacer imprimir comprobantes por duplicado, que el trabajador ha de firmar cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponda; y que el patrono debe firmar y dar al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda.

Si una de las partes no sabe firmar debe imprimir su respectiva huella digital.
* **(Dirección General de Trabajo, según Decreto 15-70 del Congreso de la República).**

Artículo 158
Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes.

Artículo 159
Las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono.

El patrono que infrinja esta disposición debe ser sentenciado a pagar una indemnización a cada uno de los trabajadores, equivalente al doble de los salarios que haya dejado de percibir.

Artículo 160
Las autoridades sanitarias o de trabajo deben prohibir la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que debe hacer al patrono y al trabajador cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se debe otorgar permiso de reanudar el trabajo.

El patrono a quien diez o más trabajadores a domicilio le soliciten local para sus labores, está obligado a proporcionárselos, quedando en este caso dichos trabajadores como laborantes de empresa.

Capítulo Cuarto
Trabajo a Domestico

Artículo 161
Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos; asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

Artículo 162
Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.

Artículo 163
El patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste, la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quien lo debe extender en forma gratuita.

Artículo 164
El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127.
Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:

a) Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas; y
b) Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas.

Artículo 165

Los casos de enfermedad se rigen por las siguientes reglas:

a) Toda enfermedad contagiosa o infecto-contagiosa del patrono o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para dar por terminado su contrato a menos que se trate de afecciones para las que existen y hayan sido tomadas medidas de prevención de probada eficacia.
   Igual derecho tiene el patrono respecto del trabajador doméstico afectado por enfermedad infecto-contagiosa, salvo que ésta haya sido contraída en los términos del inciso d);
b) Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas;
c) Toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una semana, da derecho al patrono, si no se acoge a las prescripciones del artículo 67, a terminar el contrato, una vez transcurrido dicho término sin otra obligación que la de pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo, o fracción de tiempo no menor de tres meses.
   Esta indemnización no puede exceder del importe correspondiente a cuatro meses de salario;
d) En los casos del inciso anterior, si la enfermedad ha sido contraída por el trabajador doméstico por contagio directo del patrono o de las personas que habitan la casa, aquél tiene derecho a percibir su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba hacer;
e) En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos; y
f) Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, éste debe costear los gastos razonables de inhumación.

En todos los casos que enumera el presente artículo queda a salvo de lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siempre que el trabajador doméstico de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del mismo.

Artículo 166

Son también justas causas para que el patrono ponga término al contrato, sin responsabilidad de su parte, la falta de respeto o el maltrato notorio del trabajador doméstico para las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios y la desidia manifiesta de éste en el cumplimiento de sus obligaciones.

Capítulo Quinto
Trabajo a Transporte

Artículo 167
Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire.

Artículo 168
No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables.
Son también causas justas para que el patrono dé por terminados los contratos de esos trabajadores, la infracción de la prohibición que indica el artículo 64, inciso c) y la falta notoria del respeto que se debe a los pasajeros.

Artículo 169
Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas de transporte aéreo o terrestre, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que prevé el artículo anterior y los demás que estime necesarios, sobre las siguientes bases:

a) Los reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la República, a una sola actividad de transporte o a una empresa determinada y, en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados; y
b) Dichos reglamentos deben emitirse tomando en cuenta la necesidad de que no se interrumpa la continuidad en el servicio que es propia de las mencionadas empresas, la seguridad que éstas deben ofrecer al público y los derechos de los trabajadores.

Capítulo Sexto
Trabajo de Aprendizaje

Artículo 170
Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

Artículo 171
El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma.

La Inspección General de Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo.

Artículo 172
Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio de que se trate.

Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado, o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, asesorados por un maestro de Educación Primaria.

Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono no puede dejar de extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado. Los exámenes a que se refiere este artículo no son remunerados.

Artículo 173

El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate.

El aprendiz puede poner término al contrato con sólo un aviso previo de cinco días.

Artículo 174

El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, debe regirse por las normas de este capítulo en lo que sean aplicables y por las especiales que indiquen los reglamentos que emita el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Educación Pública.

Capítulo Séptimo
Trabajo en el Mar y en las Vías Navegables

Artículo 175

Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido.

Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros. Se llama contrato de embarco al contrato de trabajo que realicen dichos trabajadores.

Artículo 176

Patrono es el naviero o armador, propietario o no de la nave, que la apareja, pertrecha y expide a su propio nombre y por su cuenta y riesgo; y que percibe las utilidades que produce y soporta todas las responsabilidades que la afectan, en armonía con el artículo 2o.

Artículo 177

El capitán de la nave es el representante del patrono, salvo que el mismo patrono actúe como capitán, y goza de estas facultades:

a) Es el jefe superior de la nave y a su cargo corre el gobierno y dirección de la misma. La tripulación y pasajeros le deben respeto y obediencia en todo lo que se refiere al servicio de la nave y a seguridad o salvamento de las personas y carga que ésta conduzca; y
b) Es delegado de la autoridad pública para la conservación del orden en la nave y para el servicio, seguridad o salvamento de ésta conforme lo indica el inciso anterior. Tiene además las atribuciones y debe cumplir los deberes que las leyes de orden común le señalen.

Artículo 178

El contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje.

En los contratos por tiempo indefinido o a plazo fijo las partes deben determinar el lugar donde ha de ser restituido el trabajador una vez que haya concluido. En defecto de esta estipulación, se debe tener por señalado el lugar donde el trabajador embarcó.

El contrato por viaje comprende el pago de un salario ajustado globalmente por un término contado desde el embarque del trabajador hasta que quede concluida la descarga de la nave en el puerto que expresamente se indique o, a falta de dicha estipulación, en el puerto nacional donde tenga su domicilio el patrono.

En caso de duda acerca de la duración del contrato de embarco debe entenderse que concluye al terminar el viaje de ida y regreso al puerto de salida.

Artículo 179

El patrono queda siempre obligado a restituir al trabajador al lugar o puerto que para cada modalidad de contrato establece el artículo anterior, antes de darlo por concluido. No se exceptúa el caso de siniestro, pero sí el de prisión impuesta al trabajador por delito cometido en el extranjero y otros análogos que denoten imposibilidad absoluta de cumplimiento.

Artículo 180

Si una nave guatemalteca cambia de nacionalidad o perece por naufragio, se han de tener por concluidos los contratos de embarco relativos a ella en el momento en que se cumpla la obligación de que habla el artículo 179. En los respectivos casos cada uno de los trabajadores tiene derecho a una indemnización fija igual a dos meses de salario, salvo que conforme a los artículos 82 u 84 les corresponda una mayor.

Artículo 181

Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminados los contratos de embarco, además de las que enumera el artículo 77, las siguientes:

a) La violación o desobediencia voluntaria y manifiesta de las órdenes que dé el capitán en uso de sus atribuciones;
b) El abandono de la guardia de la nave;
c) La falta al respeto que se debe a los pasajeros; y
d) La violación del artículo 64, inciso c).

Artículo 182

Son causas justas que facultan a los trabajadores para dar por terminados sus contratos de embarco, además de las que enumera el artículo 79, las siguientes:

a) Cuando se varíe el destino de la nave antes de principiar el viaje para el que hayan sido contratados;
b) Cuando se declare el estado de guerra entre Guatemala y la nación a cuyo territorio esté destinada la nave;
c) Cuando se tengan noticias seguras, antes de comenzar el viaje, de la existencia de una epidemia en el puerto de descarga; y

d) Cuando muera el capitán o se cambie éste por otro que no sea garantía de seguridad, de aptitud y acertada dirección, antes de la salida de la nave.

Artículo 183

No pueden las partes dar por concluido ningún contrato de embarco, ni aun por justa causa, mientras la nave esté en viaje.
Se entiende que la nave está en viaje cuando permanece en el mar o en algún puerto nacional o extranjero que no sea de los indicados en el artículo 178 para la restitución del trabajador.

Sin embargo, si estando la nave en cualquier puerto, el capitán encuentra sustituto para el trabajador que desea dejar sus labores, este último puede dar por concluido su contrato con sujeción a las disposiciones legales.

Durante la vigencia forzosa de los contratos de embarco que prevé este artículo, no corre el término de prescripción de las causas justas que haya para darlos por terminados.

Artículo 184

La nave con sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes responde por el pago de los salarios e indemnizaciones que se deban a los trabajadores en virtud de la aplicación de este Código.

Artículo 185

Por el solo hecho de abandonar voluntariamente su trabajo mientras la nave está en viaje, el trabajador pierde los salarios no percibidos a que tenga derecho e incurre en las demás responsabilidades legales que sean aplicables. Queda a salvo en caso de que el capitán encuentre sustituto conforme a lo dispuesto en el artículo 183.

El patrono debe repartir a prorrata entre los restantes trabajadores el monto de los referidos salarios, si no hay recargo de labores; y proporcionalmente entre los que hagan las veces del ausente, en caso contrario.

Artículo 186

El trabajador que sufra de alguna enfermedad mientras la nave está en viaje tiene derecho a ser atendido por cuenta del patrono tanto a bordo como en tierra, con goce de la mitad de su salario, y a ser restituido, cuando haya sanado y siempre que así lo pida, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 178 y 179.

Queda a salvo lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones, cuando el trabajador enfermo esté protegido por los beneficios correlativos de aquél.

Artículo 187

Los trabajadores contratados por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios, en caso de prolongación o retardo del viaje, salvo que esto se deba acaso fortuito o fuerza mayor.

En caso de que el viaje se acorte, cualquiera que sea la causa, no deben reducirse los salarios.

Artículo 188

Es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera de puerto.

Artículo 189
Todo propietario de una nave mercante que emplee cuando está en viaje los servicios de cinco o más trabajadores, debe elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.

Tomando en cuenta la naturaleza de las labores que cada trabajador desempeñe, la menor o mayor urgencia de éstas en caso determinado, la circunstancia de estar la nave en el puerto o en la mar y los demás factores análogos que sean de su interés, las partes deben gozar, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descansos, turnos, vacaciones y otras materias de índole semejante.

Artículo 190
Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a los patronos y trabajadores del mar y de las vías navegables, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar el o los reglamentos del presente capítulo que estime necesario promulgar.
Dichos reglamentos deben coordinar las condiciones fundamentales del contrato de embargo con las disposiciones del capítulo quinto de este título y con las otras de orden legal, distintas del presente Código, que sean aplicables.

Capítulo Octavo
Régimen de los Servidores del Estado y sus Instituciones

Artículo 191
Las relaciones entre el Estado, las Municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código.

Artículo 192
El Estatuto de los trabajadores del Estado regulará todo lo relativo a su selección, promoción, traslado, permuta, suspensión y remoción, y las obligaciones, derechos y prestaciones que les corresponda.

Artículo 193
Los trabajadores que presten sus servicios a entidades o instituciones que, por su naturaleza, estén sujetos a una disciplina especial, se regirán por sus ordenanzas, estatutos o reglamentos.

Artículo 194
(Derogado por artículo 98 del Decreto Presidencial número 570).

Artículo 195
(Derogado por artículo 98 del Decreto Presidencial número 570).

Artículo 196
(Derogado por artículo 98 del Decreto Presidencial número 570).

TÍTULO QUINTO
HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Capítulo Único
Higiene y Seguridad en el Trabajo

Artículo 197
(Reformado por el Artículo 1 del Decreto 35-98 del Congreso de la República).

Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:

a) Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente:
b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;
c) Prevenir incendios;
d) Proveer un ambiente sano de trabajo;
e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;
f) Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;
g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;
h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;
i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;
j) Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;
k) Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;
l) Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios.

Las anteriores medidas se observarán sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Artículo 197 “bis”
(Adicionado por el Artículo 2 del Decreto 35-98 del Congreso de la República).

Si en juicio ordinario de trabajo se prueba que el empleador ha incurrido en cualesquiera de las siguientes situaciones:

a) Si en forma negligente no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de accidentes y riesgos de trabajo;

b) Si no obstante haber ocurrido accidentes de trabajo no adopta las medidas necesarias que tiendan a evitar que ocurran en el futuro, cuando tales accidentes no se deban a errores humanos de los trabajadores, si no sean imputables a las condiciones en que los servicios son prestados;
c) Si los trabajadores o sus organizaciones le han indicado por escrito la existencia de una situación de riesgo, sin que haya adoptado las medidas que puedan corregirlas;

y si como consecuencia directa e inmediata de una de estas situaciones especiales se produce accidente de trabajo que genere pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente o muerte del trabajador, la parte empleadora quedará obligada a indemnizar los perjuicios causados, con independencia de las pensiones o indemnizaciones que pueda cubrir el régimen de seguridad social.

El monto de la indemnización será fijado de común acuerdo por las partes y en defecto de tal acuerdo lo determinará el Juez de Trabajo y Previsión Social, tomando como referencia las indemnizaciones que pague el régimen de seguridad social. Si el trabajador hubiera fallecido, su cónyuge supérstite, sus hijos menores representados como corresponde, sus hijos mayores o sus padres, en ese orden excluyente, tendrán acción directa para reclamar esta prestación, sin necesidad de declaratoria de herederos o radicación de mortual.

Artículo 198

Todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

Artículo 199

Los trabajos a domicilio o de familia quedan sometidos a las disposiciones de los dos artículos anteriores, pero las respectivas obligaciones recaen, según el caso, sobre los trabajadores o sobre el jefe de familia.

Trabajo de familia es el que se ejecuta por los cónyuges, los que viven como tales o sus ascendientes y descendientes, en beneficio común y en el lugar donde ellos habiten.

Artículo 200

Se prohíbe a los patronos de empresas industriales o comerciales permitir que sus trabajadores duerman o coman en los propios lugares donde se ejecuta el trabajo. Para una u otra cosa aquéllos deben habilitar locales especiales.

Artículo 201

Son labores, instalaciones o industrias insalubres las que por su propia naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de sus trabajadores, o debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

Son labores, instalaciones o industrias peligrosas las que dañen o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos; o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga.

El reglamento debe determinar cuáles trabajos son insalubres, cuáles son peligrosos, las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a ciertos requisitos y, en general, todas las normas a que deben sujetarse estas actividades.

Artículo 202

El peso de los sacos que contengan cualquier clase de productos o mercaderías destinados a ser transportados o cargados por una sola persona se determinará en el reglamento respectivo, tomando en cuenta factores tales como la edad, sexo y condiciones físicas del trabajador.

Artículo 203

Todos los trabajadores que se ocupen en el manipuleo, fabricación o expendio de productos alimenticios para el consumo público, deben proveerse cada mes de un certificado médico que acredite que no padecen de enfermedades infecto-contagiosas o capaces de inhabilitarlos para el desempeño de su oficio. A este certificado médico es aplicable lo dispuesto en el artículo 163.

Artículo 204

Todas las autoridades de trabajo y sanitarias, deben colaborar a fin de obtener el adecuado cumplimiento de las disposiciones de este capítulo y de sus reglamentos.

Estos últimos deben ser dictados por el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y en el caso del artículo 198, por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Artículo 205

Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad.

TÍTULO SEXTO
SINDICATOS

Capítulo Único
Disposiciones Generales

Artículo 206
Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero.

Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior.

Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos.

Artículo 207
(Reformado por el Artículo 14 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).
Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona.

Sin embargo, cuando el voto secreto no sea practicable por razón de analfabetismo u otra circunstancia muy calificada, pueden tomarse las decisiones por votación nominal y, en los casos excepcionales en que se trate de asuntos de mera tramitación, es lícito adoptar cualesquiera otros sistemas de votación rápidos y eficientes que sean compatibles con los principios democráticos.

En el caso de que algún miembro del Sindicato ocupara algún cargo político remunerado, procederá la suspensión total de la relación de trabajo mientras dure dicha circunstancia.

Artículo 208
Se prohíbe a los sindicatos conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros ejecutivos o consultores, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otra circunstancia, salvo las ventajas que sean inherentes al correcto desempeño de cargos sindicales.

Artículo 209
(Reformado por el Artículo 15 del Decreto 64-92 del Congreso de la República y por el Artículo 4 del Decreto 18-2001).
Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

Si se incumpliere con lo establecido en este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta

salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo, además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida.

Si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el artículo 77 de este Código el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el sólo efecto de que se autorice el despido.

Artículo 210

Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase.
Los sindicatos pueden utilizar las ventajas de su personería en todo lo que contribuya a llenar los fines del artículo 206, pero les queda prohibido hacerlo con ánimo de lucro.

(Reformado por el Artículo 16 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).
Los sindicatos legalmente constituidos pueden adquirir toda clase de bienes, muebles e inmuebles que sirvan para cumplir sus fines de mejorar la condición económica y social de sus afiliados.

(Adicionado por el Artículo 16 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).
Las cuotas ordinarias y extraordinarias que el trabajador afiliado debe pagar a la organización de acuerdo al inciso i) del artículo 61 de este Código, serán considerados gastos deducibles del Impuesto Sobre la Renta. Asimismo, los trabajadores o las personas individuales o jurídicas podrán deducir del Impuestos Sobre la Renta todas las donaciones, en efectivo o especie, que haga a los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores legalmente constituidas en el país.

Artículo 211

(Modificado el Artículo 1º. del Decreto Ley 55-83 y Reformado por el Artículo 1 del Decreto 13-2001 del Congreso de la República).
El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases:

a) Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical;
b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social;
c) Mantendrá un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente y divulgará las leyes de trabajo y previsión social en forma periódica;
d) Promoverá la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical.

Artículo 212

Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su comité ejecutivo y consejo consultivo.

Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.

No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono. La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyen y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el Visto Bueno de la inspección general de trabajo.

Artículo 213

(Reformado por el Artículo 5 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).

Son penas imponibles a los Sindicatos:

a) Multa, cuando de conformidad con este Código se hagan acreedores a ella; y,
b) Disolución, en los casos expresamente señalados en este capítulo.

No obstante, lo anterior, los miembros del Comité Ejecutivo son responsables personalmente de todas las violaciones legales o abusos que comentan en el desempeño de sus cargos. Se exceptúan de responsabilidad en las decisiones tomadas por la Asamblea General o el Comité Ejecutivo aquellos de sus miembros que hubieren razonado su voto en contra de la decisión tomada.

Artículo 214

Son actividades de los sindicatos:

a) **(Reformado por el Artículo 18 del Decreto 64-92; por el Artículo 5 del Decreto 19-97 y por el Artículo 6 del Decreto 18-2001, todos del Congreso de la República).** Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos; salvo lo expresado en los artículos 374, 375 y 376 de este Código;
b) Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley;
c) Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal;
d) **(Reformado por el Artículo 18 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).** Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social. Tiendas de artículos de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento serán debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical; y
e) En general, todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

Artículo 215

(Reformado por el Artículo 7 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).

Los sindicatos se clasifican por su naturaleza en urbanos y campesinos y en:

a) Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica;

b) De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios:

1) En una misma empresa.
2) En dos o más empresas iguales.

c) De industria, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.

Artículo 216

(Reformado por el Artículo 8 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).

Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores y para formar uno de patronos se necesita un mínimo de cinco patronos.

Artículo 217

(Reformado por el Artículo 17 del Decreto 64-92; por el Artículo 3 del Decreto 35-98 y por el Artículo 9 del Decreto 18-2001, todos del Congreso de la República).

Los sindicatos quedan facultados para iniciar sus actividades a partir del momento de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos. No obstante, antes de la respectiva inscripción, los sindicatos pueden:

a) Celebrar sesiones para elegir al comité ejecutivo y consejo consultivo provisionales; celebrar sesiones de estos órganos y de la asamblea general, o celebrar sesiones para discutir y aprobar sus estatutos;
b) Realizar gestiones encaminadas a obtener el registro de la personalidad jurídica y de los estatutos del sindicato.

Artículo 218

(Reformado por el Artículo 18 del Decreto 64-92 y por el Artículo 3 del Decreto 35-98, ambos del Congreso de la República).

Con el fin de obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, la aprobación de sus estatutos e inscripción de los sindicatos, debe observarse el procedimiento siguiente:

a) Presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de la autoridad de trabajo más próxima, dentro del plazo de (20) días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones;
b) A la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el secretario general y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional;
c) La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, dictará resolución favorable que debe contener el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, aprobación de sus estatutos y orden de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de veinte días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción, deberán publicarse en forma gratuita la resolución que ordena su inscripción.

La Dirección General de Trabajo no puede negarse a resolver favorablemente la solicitud si se ha formulado conforme a las disposiciones legales. Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados, para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud;

d) **(Reformada por el Artículo 10 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).** La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, previo el visto bueno del Despacho Superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro público de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el diario oficial en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato.

Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud. Si se trata de errores o defectos subsanables se deberán comunicar a los interesados para que procedan a enmendarlos o, en su caso, a interponer recurso de revocatoria.

Artículo 219

*El Departamento Administrativo de debe llevar un registro público de sindicatos en el que han de inscribirse éstos, a cuyo efecto la respectiva inscripción debe contener, por lo menos, los siguientes datos:

a) Número, lugar y fecha de la inscripción;
b) Copia de los datos a que se refieren los incisos a) y b) del artículo 220;
c) Copia de los estatutos del sindicato o, en su caso, de sus reformas; y
d) Transcripción del acuerdo que otorgó la autorización de ley y la personalidad jurídica y que ordenó dicha inscripción, o que, en su caso, aprobó las reformas de los estatutos.

Una vez inscrito el sindicato, el *Departamento Administrativo de Trabajo debe enviar a sus personeros transcripción del acuerdo correspondiente y devolverles una copia de cada uno de los documentos presentados, de conformidad con el párrafo 2o. del artículo 218 debidamente sellada y firmada en sus folios por el jefe respectivo, todo dentro del tercero día. Los correspondientes originales deben ser archivados.

En el mismo registro público de sindicatos debe inscribirse sin demora y conforme acaezcan los hechos respectivos, todos los datos importantes a que posteriormente dé lugar el funcionamiento de cada sindicato como el resultado de su rendición periódica de cuentas, cambios en la integración de su comité ejecutivo o consejo consultivo, padrón anual de sus miembros, federación o confederación a que pertenezca, amonestaciones que le formulen las autoridades de trabajo y sanciones que le impongan.

Los casos de fusión y disolución dan lugar a la cancelación de la correspondiente inscripción. ***(Dirección General de Trabajo, según Decreto 15-70 del Congreso de la República).**

Artículo 220

El acta constitutiva de un sindicato debe contener:

a) Nombres y apellidos, profesión u oficio o actividad económica y número de las cédulas de vecindad de sus socios fundadores, así como expresión clara y precisa de que desean formar el sindicato;
b) Nacionalidad y vecindad de los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo;
c) Autorización a los miembros del comité ejecutivo para aceptar, a juicio de ellos y en nombre del sindicato, cualesquiera reformas que indique el *Departamento Administrativo de Trabajo o, en su caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, en general, para realizar, los trámites a que se refiere el artículo 218; y
d) (Reformado por el artículo 20 del Decreto 64-92 y por el Artículo 2 del Decreto 13-2001, ambos del Congreso de la República). Declaración clara y precisa de los miembros del Comité Ejecutivo Provisional indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. Así mismo pueden proporcionar cualesquiera otras informaciones que los interesados consideren conveniente. ***(Dirección General de Trabajo, según Decreto 15-70 del Congreso de la República).**

Artículo 221

Los estatutos de un sindicato deben contener:

a) Denominación y naturaleza que los distingan con claridad de otros;
b) El objeto;
c) El domicilio o vecindad y su dirección exacta,
d) Los derechos y obligaciones de sus miembros. Los primeros no los pierde el trabajador por el solo hecho de su cesantía obligada por un lapso no mayor de un año;
e) La época y el procedimiento para nombrar el comité ejecutivo y al consejo consultivo;
f) Las condiciones de admisión de nuevos miembros;
g) La enumeración de las correcciones disciplinarias y las causas y procedimientos para imponer estas últimas, así como para acordar la expulsión de algunos de sus miembros;
h) El monto de las cuotas ordinarias y el límite máximo, en cuanto al número de veces que se pueden exigir cada año y en cuanto a la suma que se puede pedir, de las cuotas extraordinarias; la forma de pago de unas y otras; las reglas a que deben sujetarse las erogaciones y la determinación exacta de los porcentajes a que se van a destinar los ingresos respectivos de conformidad con las funciones propias de cada sindicato.
   Los gastos de administración deben fijarse en un porcentaje razonable y debe denegarse la inscripción, autorización y concesión de la personalidad jurídica de un sindicato que no determine dicho porcentaje o que lo haga en forma excesivamente amplia;

i) La época y procedimientos para la celebración de las asambleas generales, sean ordinarias o extraordinarias, así como los requisitos de publicidad escrita a que debe someterse cada convocatoria.
Las asambleas generales ordinarias o extraordinarias pueden celebrarse válidamente con la asistencia de la mitad más uno del total de miembros inscritos, pero si por cualquier motivo no hay quórum, los asistentes pueden acordar la convocatoria para nueva reunión dentro de los diez días siguientes, la que ha de verificarse legalmente con el número de miembros que a ella concurran. No es lícita la representación de unos miembros por otros en las asambleas generales, salvo aquellas representaciones desempeñadas por delegados de sindicatos que por su naturaleza tengan secciones departamentales o subsecciones municipales;
j) **(Reformado por el artículo 3 del Decreto 13-2001 del Congreso de la República).** La época y forma de presentación y justificación de cuentas, cuya revisión estará a cargo de una comisión específica compuesta por tres miembros electos en Asamblea General o por quien ésta determine;
k) Los procedimientos para efectuar la liquidación del sindicato, en caso de disolución voluntaria o no; y
l) Todas las otras normas que se consideren convenientes para buena organización, dirección y administración del sindicato.

Artículo 222

Son atribuciones exclusivas de la asamblea general:

a) **(Reformado por el Artículo 1º. del Decreto Ley 45 y por el Artículo 2 del Decreto Ley 55-83).** Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por períodos no mayores de dos años;
b) Remover total o parcialmente a los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos;
c) Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;
d) Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. El comité ejecutivo puede celebrar ad-referéndum esos contratos, pactos o convenios y puede también aprobarlos, en definitiva, siempre que la asamblea general lo haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso;
e) Fijar las cuotas extraordinarias;
f) Decidir el ir o no ir a la huelga, una vez declarada legal o justa, en su caso, por el tribunal competente;
g) Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella;
h) Aprobar e improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el comité ejecutivo e introducirles las modificaciones que juzgue conveniente;
i) Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el comité ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben;
j) Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales;
k) Acordar, por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos asociados que se hagan acreedores a esa medida.
l) Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o este Código o sus reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directiva del sindicato; y

m) **(Reformado por el Artículo 4 del Decreto 13-2001 del Congreso de la República).** Las resoluciones relativas a los asuntos contemplados en este artículo deberán acordarse con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum de la Asamblea respectiva, salvo lo relativo a los incisos b) y c) de este artículo en los que se requiere el voto favorable de las dos terceras partes de dicha Asamblea.

Artículo 223

El funcionamiento e integración del comité ejecutivo se rige por estas reglas:

a) Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la asamblea general que consten en el libro de actas y acuerdo y lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones son, en consecuencia, puramente ejecutivas y no les dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas;

b) **(Reformado por el Artículo 21 del Decreto 64-92 y por el Artículo 5 del Decreto 13-2001, ambos del Congreso de la República).** Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo;

c) El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres;

d) **(Reformado por el Artículo 21 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).** Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante tribunal de trabajo competente.

   El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio.

e) El conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato y la misma se aprueba con certificación expedida por el *Departamento Administrativo de Trabajo. Sin embargo, el comité ejecutivo puede acordar por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegar tal representación en uno o varios de ellos para todo o para asuntos determinados, pero en todo caso, con duración limitada.

   Dicha delegación es revocable en que cualquier momento y su revocación se prueba mediante certificación del acuerdo respectivo, firmado por la mayoría absoluta de los miembros del comité ejecutivo y por el jefe del *Departamento Administrativo de Trabajo, o en su defecto por un inspector de trabajo.

   Ni los comités ejecutivos, ni sus miembros integrantes como tales pueden delegar la representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones, a terceras personas por medio de mandatos o en cualquier forma.

f) Las obligaciones civiles contraídas por el comité ejecutivo en nombre del sindicato obliga a éste, siempre que aquéllos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales;
g) Es responsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el derecho común. Esta responsabilidad es solidaria entre todos los miembros del comité ejecutivo, a menos que conste fehacientemente en el libro de actas que alguno de ellos, en el caso de que se trate, emitió su voto en contrario;
h) Puede representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente; e
i) Está obligado a rendir a la asamblea general, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe, firmada por todos los miembros, al *Departamento Administrativo de Trabajo, así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente debe transcribir al mismo departamento la resolución que dicte la asamblea general sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquélla. ***(Dirección General de Trabajo, según Decreto 15-70 del Congreso de la República).**

Artículo 224

El consejo consultivo tiene funciones puramente asesoras y sus miembros deben reunir los requisitos que indica el inciso b) del artículo anterior.

Artículo 225

Son obligaciones de los sindicatos:

a) Llevar los siguientes libros, debidamente sellados y autorizados por el *Departamento Administrativo de Trabajo: De actas y acuerdos de la asamblea general, de actas y acuerdos del comité ejecutivo, de registros de socios y de contabilidad de ingresos y egresos;
b) Extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso. Los talonarios respectivos deben estar sellados y autorizados por el *Departamento Administrativo de Trabajo;
c) Proporcionar los informes que soliciten las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos y no a la de sus miembros en lo personal;
d) Comunicar al *Departamento Administrativo de Trabajo, dentro de los diez días siguientes a la respectiva elección, los cambios ocurridos en su comité ejecutivo o consejo consultivo;
e) Enviar anualmente al mismo departamento un padrón de todos sus miembros, que debe incluir sus nombres y apellidos, número de sus cédulas de vecindad y sus correspondientes profesiones u oficios o, si se trata de sindicatos patronales, de la naturaleza de las actividades económicas que como tales desempeñan;
f) Solicitar al expresado departamento, dentro de los quince días siguientes a la celebración de la asamblea general que acordó reformar los estatutos, que se aprueben las enmiendas a los mismos que sean procedentes; y
g) Publicar cada año en el Diario Oficial un estado contable y financiero de su situación, que comprenda con la debida especificación el activo y pasivo del sindicato. ***(Dirección General de Trabajo, según Decreto 15-70 del Congreso de la República).**

Artículo 226

A instancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben declarar disueltos a los sindicatos a quienes se les pruebe en juicio:

a) **(Reformado por el Artículo 22 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).** Que se ponen al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala, que inician o fomentan luchas religiosas o raciales, que mantienen actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución, que obedecen consignas de carácter internacional contrarias a dicho régimen o que en alguna otra forma violan la disposición del artículo 206 que les ordena concretar sus actividades al fomento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes a sus miembros.
b) Que ejercen el comercio o la industria con ánimo de lucro o que utilizan directamente o por medio de otra persona los beneficios de su personalidad jurídica y las franquicias fiscales que el presente Código les concede, para establecer o mantener expendios de bebidas alcohólicas, salas de juego prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales; o
c) Que usan de violencia manifiesta sobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellos o para impedirles su legítimo trabajo; o que fomentan actos delictuosos contra las personas o propiedades; o que maliciosamente suministran datos falsos a las autoridades de trabajo.

En los casos que prevé este último inciso queda a salvo la acción que cualquier perjudicado entable para que se apliquen a los que resulten culpables las sanciones penales correspondientes.

Artículo 227

El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe solicitar ante los Tribunales de Trabajo la disolución de los sindicatos, en los siguientes casos:

a) Cuando tengan un número de asociados inferior al mínimo legal;
b) Cuando no cumplan alguna de las obligaciones que determinan el artículo 225; y
c) Cuando no se ajusten a lo dispuesto por los incisos c) o i) del artículo 223.

En todos estos casos es necesario que la Inspección General de Trabajo les formule previamente un apercibimiento escrito y que les conceda para subsanar la omisión que concretamente se les señale, un término improrrogable de quince días.

Artículo 228

Los sindicatos pueden acordar su disolución cuando así lo resuelvan las dos terceras partes del total de sus miembros. En este caso, la disolución debe ser comunicada por el comité ejecutivo al *Departamento Administrativo de Trabajo, junto con una copia de acta en que se acordó la disolución, debidamente firmada por todos sus miembros. En cuanto ese departamento reciba dichos documentos, debe ordenar la publicación de un resumen del acta por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y si después de quince días contados a partir de la aparición del último aviso no surge oposición o reclamación, debe proceder sin más trámite a hacer la cancelación respectiva.
***(Dirección General de Trabajo, según Decreto 15-70 del Congreso de la República).**

Artículo 229

En todo caso de disolución corresponde al *Departamento Administrativo de Trabajo nombrar una junta liquidadora, integrada por un inspector de trabajo y dos personas honorables, escogidas entre trabajadores o patronos, según el caso.

Dicha junta liquidadora ha de actuar como mandataria del sindicato disuelto y debe seguir para llenar su cometido, el procedimiento que indiquen los estatutos, los cuales pueden autorizar al *Departamento Administrativo de Trabajo a que indique en estos casos, al que crea conveniente u ordenar que se aplique el que establezcan las leyes comunes, en lo que sea posible. ***(Dirección General de Trabajo, según Decreto 15-70 del Congreso de la República).**

Artículo 230

Son nulos ipso jure los actos o contratos celebrados o ejecutados por el sindicato después de disuelto, salvo los que se refieran exclusivamente a su liquidación. Es entendido que aun después de disuelto un sindicato, se reputa existente en lo que afecte únicamente a su liquidación.

Artículo 231

(Reformado por el Artículo 11 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).

El activo y pasivo de los sindicatos disueltos se debe aplicar en la forma que determinen los estatutos y, a falta de disposición expresa, debe pasar a la Federación a que pertenezca.

Si el sindicato no está federado, la Asamblea General puede disponer entregar su capital líquido a otra organización sindical que ésta estime conveniente, o el mismo pasará al Estado para ser aplicado para fines de alfabetización.

Artículo 232

Dos o más sindicatos de la misma naturaleza pueden fusionarse para formar uno solo, en cuyo caso se debe proceder de conformidad con los artículos 216, párrafo segundo, 217 y 218.

Si la fusión se declara procedente, el acuerdo respectivo debe ordenar la cancelación de las inscripciones de los sindicatos fusionados y de sus correspondientes personalidades jurídicas. Mientras eso no ocurra, los sindicatos de que se trate conservan dichas personalidades y pueden dejar sin efecto el convenio de fusión.

Artículo 233

(Reformado por el Artículo 12 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).

Cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación y cuatro o más federaciones de aquéllos o de estos, pueden formar una Confederación.

Las federaciones y las confederaciones pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción y se rigen por las disposiciones de este título en todo lo que les sean aplicables.

El acta constitutiva de las federaciones y confederaciones debe expresar, además de lo que indican los incisos b), c) y d) del artículo 220, los nombres y domicilios o vecindarios de todos los sindicatos fundadores que las integran, así como el número de inscripción de los mismos y sus estatutos, fuera de lo que ordena el artículo 221, deben determinar la forma en que los sindicatos que los componen van a estar representados en sus asambleas generales.

Artículo 234
(Reformado por el Artículo 6 del Decreto 13-2001 del Congreso de la República).
En cualquier momento, cinco o más trabajadores sindicalizados pueden exigir que se practique una revisión en la contabilidad de su respectivo sindicato.

Artículo 235
(Derogado)
Artículo 236
(Derogado)

Artículo 237
(Derogado)

Artículo 238
(Derogado)

TITULO SÉPTIMO
CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONOMICO

Capítulo Primero
Huelgas

Artículo 239
Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.

Los tribunales comunes deben sancionar de conformidad con la ley, todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga, contra personas o propiedades.

Huelga ilegal es la que no llena los requisitos que establece el artículo 238.

Artículo 240
La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en las empresas en que se declare, por todo el tiempo que ella dure.

Artículo 241
Para declarar una huelga legal, los trabajadores deben:

a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el artículo 239, párrafo primero;
b) Agotar los procedimientos de conciliación; y
c) **(Reformado por el Artículo 23 del Decreto 64-92 y por el Artículo 7 del Decreto 13-2001, ambos del Congreso de la República).** Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono.

Artículo 242
Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder. Es injusta la huelga cuando no concurre ninguno de estos motivos.

Si la huelga se declara justa, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga, tendrán derecho a salario doble.

Si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble.

Artículo 243

(Reformado por el Artículo 13 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).

No podrá llegarse a la realización de una huelga:

a) Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado éste;
b) Por los trabajadores de clínicas, hospitales, higiene y aseo públicos; y los que laboren en empresas que proporcionen energía motriz, alumbrado, telecomunicaciones, y plantas de procesamiento y distribución de agua para servicio de las poblaciones, mientras no se proporcionare el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud, seguridad y economía públicas; y,
c) Fuerzas de seguridad del Estado.

Cuando se trate de alguno de estos servicios, el tribunal que conoce del conflicto previo a resolver la solicitud a que se refiere el artículo 394 de este Código, y sólo cuando se hayan llenado los requisitos establecidos para pronunciarse sobre la legalidad de la huelga, convocará a las partes en conflicto a una audiencia, que se celebrará dentro de las veinticuatro horas siguientes a las notificaciones respectivas, para que se establezca un servicio mínimo mediante turnos de emergencia. A falta de acuerdo entre las partes, los turnos de urgencia serán fijados por decisión judicial dentro de las veinticuatro horas de fracasada aquella audiencia. En ningún caso se emitirá pronunciamiento judicial sobre la legalidad de la huelga si no se ha cumplido previamente con fijar el servicio mínimo a que se refiere este artículo. Los turnos de emergencia para asegurar la prestación de un servicio mínimo se fijarán entre el veinte y treinta por ciento del total de los trabajadores de la empresa, establecimiento o negocio de que se trate, o en los casos de huelga gremial, de los trabajadores de la misma profesión u oficio dentro de cada empresa, establecimiento o negocio.

El tribunal competente procederá de la misma forma aun cuando la huelga no concierna a un servicio esencial, según la definición precedente, cuando la misma, por su duración o repercusiones, adquiera tal dimensión que haga peligrar la vida, la salud o la seguridad de toda o parte de la población. ***El Presidente de la República en Consejo de Ministros podrá decretar la suspensión de una huelga dentro del territorio nacional en forma total o parcial, cuando estime que afecta en forma grave las actividades y los servicios públicos esenciales para el país.**
***(El párrafo subrayado fue declarado inconstitucional por sentencia de la Corte de Constitucionalidad del 03/08/2004, expediente 898-2001 y 1014-2001 y su aclaración del 08/10/2004).**

Artículo 244

Cuando una huelga sea declarada ilegal y los trabajadores la realizaren, el tribunal debe fijar, al patrono un término de veinte días durante el cual éste, sin responsabilidad de su parte, podrá dar por terminados los contratos de trabajo de los laborantes que holgaren.

Las mismas reglas rigen en los casos de huelga de hecho o ilegítima.
Quedan a salvo las sanciones penales que en contra de los huelguistas impongan los tribunales comunes.

Los nuevos contratos que celebre el patrono, no pueden contener condiciones inferiores a las que, en cada caso, rigieron antes de realizarse el movimiento de huelga.

Capítulo Segundo
Paros

Artículo 245
Paro legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos. El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare.

Artículo 246
El paro es legal cuando los patronos se ajustan a las disposiciones de los artículos 245 y 241 inciso b) y dan luego a todos sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que éstos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante este período.

Este aviso se debe dar en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación.

Artículo 247
Durante todo el tiempo que se mantenga en vigor el paro legal se suspenden el contrato o contratos de los trabajadores que no hayan hecho uso de la facultad que les concede el artículo anterior, sin responsabilidad para las partes.

Artículo 248
La reanudación de los trabajos se debe hacer de acuerdo con las normas del artículo 75.

Artículo 249
Son aplicables al paro las disposiciones de los artículos 239, párrafo 2o., y 243.

Artículo 250
Es paro ilegal el que no llene los requisitos que establece el artículo anterior, así como todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores.

Artículo 251
Si un paro es declarado ilegal y el patrono o patronos lo realizaren, produce los siguientes efectos:

a) Faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos dentro de los treinta días siguientes a la realización del paro, con derecho a percibir las indemnizaciones legales que procedan;
b) Hace incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron indebidamente suspendidos; y
c) Da lugar, en cada caso, a la imposición de la multa de ley según la gravedad de la falta y el número de trabajadores afectados por ésta, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier otro orden que lleguen a declarar contra sus autores los tribunales comunes. Las mismas reglas rigen en los casos de paros de hecho.

Artículo 252

Paro justo es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores e injusto cuando son imputables al patrono.

Si los tribunales de Trabajo y Previsión Social declaran que los motivos de un paro legal son imputables al patrono, éste debe pagar a los trabajadores los salarios caídos a que se refiere el inciso b) del artículo anterior.

En caso de paro legal declarado justo por dichos tribunales procede el despido de los trabajadores sin responsabilidad para el patrono.

Capítulo Tercero
Disposiciones comunes a la huelga y al paro

Artículo 253

Ni los paros ni las huelgas pueden perjudicar en forma alguna a los trabajadores que estén percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas.

Artículo 254

El hecho de que un paro o una huelga termina por arreglo directo entre patronos y trabajadores o por decisión judicial, no exime de responsabilidad a los que hayan cometido delitos o faltas con motivo del conflicto.

Artículo 255

(Reformado por el Artículo 8 del Decreto 13-2001 del Congreso de la República).

En caso de huelga o paro legalmente declarados, los tribunales de trabajo y previsión social, a pedido de parte interesada, dispondrán la clausura de los establecimientos o negocios que el conflicto afecte, con el objeto de respetar el ejercicio de este derecho y proteger debidamente a las personas y propiedades, mientras dure el conflicto.

En caso de paro o huelga ilegales, o en caso de paro o huelgas consumados de hecho, a petición de parte o de oficio, los tribunales de trabajo podrán decretar y ejecutar sin más trámite, bajo la responsabilidad del juez, las medidas precautorias que el caso amerite para garantizar la continuidad de las actividades de los establecimientos o negocios afectados, así como el derecho al trabajo de las personas que deseen laborar. Es entendido que estas medidas no deberán afectar los derechos ni las acciones ejercidas de conformidad con la ley, que regulan la negociación colectiva, paro o huelga.

Artículo 256

El derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga son irrenunciables, pero es válida la cláusula en virtud de la cual se comprometen a no ejercerlos temporalmente, mientras una de las partes no incumpla los términos del pacto colectivo de condiciones de trabajo que haya sido suscrito entre el patrono o patronos de que se trate y el sesenta por ciento de sus trabajadores.

Igualmente, los tribunales de Trabajo y Previsión Social pueden suspender el ejercicio de estos derechos por un tiempo no mayor de seis meses, siempre que, al resolver determinado conflicto grave de carácter económico y social, lo consideren indispensable para obtener mayor equilibrio en las relaciones de patronos y trabajadores.

Artículo 257

(Derogado por el artículo 29 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).

Toda persona que incite públicamente a que una huelga o que un paro, se efectúen contra las disposiciones de este título, o que con ocasión de un conflicto colectivo de naturaleza económica y social participe en éste para promover en forma notoria el desorden o quitarle su carácter pacífico, debe ser detenida y juzgada por los delitos en que hubiere incurrido.

TITULO OCTAVO
PRESCRIPCIONES, SANCIONES Y RESPONSABILIDADES

Capítulo Primero
Prescripción

Artículo 258
Prescripción es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente Código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina este capítulo.

El derecho de prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse la prescripción ya consumada, sea expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables.

Artículo 259
Los derechos de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas, prescriben en veinte días hábiles, que comienzan a correr desde que se dio causa para la terminación del contrato, o en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.

La invocación que pueda hacer el patrono del apercibimiento escrito a que se refiere el inciso h) del artículo 77, prescribe en el término de un año.

Artículo 260
(Reformado por el Artículo 14 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).
Los derechos de los trabajadores para reclamar contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones, respectivamente.

Artículo 261
Los derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo, prescriben en el término de veinte días hábiles, contados a partir del momento en que el patrono dio motivo para la separación o despido indirecto.

Artículo 262
Los derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto, prescriben en el término de treinta días hábiles, contados a partir del momento de la separación.

Artículo 263
Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, de pactos colectivos de condiciones de trabajo, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo, prescriben en el término de cuatro meses, contados desde la fecha de terminación de dichos contratos.

Artículo 264
Salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de ese Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de Trabajo y Previsión Social, prescriben en el término de dos años. Este plazo corre desde el acaecimiento del hecho u omisión respectivos.

Artículo 265

La prescripción no corre contra los menores de catorce años y los incapaces, mientras unos u otros no tengan representante legal. Este último es responsable de los daños y perjuicios que por el transcurso del término de prescripción se causen a sus representados.

Artículo 266

El término de prescripción se interrumpe:

a) Por demanda o gestión ante autoridad competente;
b) Por el hecho de que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables, el derecho de aquel contra quien transcurre el término de prescripción.
   Quedan comprendidos entre los medios expresados en este inciso el pago o cumplimiento de la obligación del deudor sea parcial o en cualquier otra forma que se haga; y
c) Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados.

Artículo 267

Las causas que interrumpen la prescripción respecto de uno de los deudores solidarios, la interrumpen también respecto de los otros.

Artículo 268

El efecto de la interrupción es inutilizar para la prescripción todo el tiempo corrido antes de que aquélla ocurra.

Capítulo Segundo
Sanciones

Artículo 269.

(Reformado por el Artículo 15 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).

Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa.

*Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida por la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de cualquiera de sus delegaciones, se dictará la resolución que corresponde imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento. Vencido el plazo sin que se hubiere hecho efectiva la sanción *administrativa, para hacer efectivo el cobro, a solicitud de parte, se seguirá el procedimiento que señalan los artículos del 426 al 428 inclusive, de este Código.

*Para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tienen categoría de título ejecutivo.

La autoridad que haya impuesto la sanción deberá proceder inmediatamente a promover su cobro y ejecución de conformidad con el procedimiento que señala los artículos 426 y 428 inclusive, de este Código.

*El monto de lo recaudado por aquellas sanciones administrativas constituye fondos privativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con destino específico para capacitación y mejoramiento de equipo.

*El pago de las multas impuestas deberá hacerse directamente a la Inspección General de Trabajo, que deberá extender el respectivo comprobante autorizado por la Contraloría General de Cuentas y acreditará los fondos a la cuenta privativa que corresponda.

*Las resoluciones de la Inspección General de Trabajo serán impugnables de conformidad con el presente Código, y por el procedimiento contencioso administrativo cuando las sanciones impuestas excedan de cinco mil quetzales.

***(Las expresiones subrayadas fueron declaradas inconstitucionales por sentencia de la Corte de Constitucionalidad del 03/08/2004, expediente 898-2001 y 1014-2001 y su aclaración del 08/10/2004)**

Artículo 270

Son correcciones disciplinarias, aunque estén penadas con multa, todas aquellas que las autoridades judiciales de trabajo impongan a las partes, a los abogados o asesores de éstas, a los miembros de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, a los trabajadores al servicio de estos últimos, y, en general, a las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación.

Artículo 271

(Reformado por el Artículo 16 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).

En materia de faltas de trabajo y previsión social, se deben observar las siguientes reglas.

a) La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa prescriben en seis meses;
b) Dentro de los límites señalados por el artículo siguiente, *la Inspección General de Trabajo debe determinar, la sanción administrativa aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de este, el mal causado o la exposición al peligro, y, en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa. En caso de reincidencia se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta. **(La expresión subrayada fue declarada inconstitucional por sentencia de la Corte de Constitucionalidad del 03/08/2004, Expediente 898-2001 y 1014-2001 y su aclaración del 08/10/2004).**
c) Cuando el sancionado sea el patrono, las multas se impondrán a éste, sea persona natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubieran podido realizar. El patrono debe ser tenido como parte en el proceso correspondiente;
d) La imposición de la sanción es independiente y no exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales;
e) Además del pago de las sanciones impuestas, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la misma resolución de la cual se enviara copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que se verifique su cumplimiento.

Artículo 272

(Reformado por el Artículo 24 del Decreto 64-92 y por el Artículo 17 del Decreto 18-2001, ambos del Congreso de la República).

Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar así:

a) Cuando la resolución esté firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y éste no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.

b) Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.

c) Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o descanso que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas;

d) Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre seis y catorce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.

e) La violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, u otra ley de trabajo y previsión social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos; y de uno a cinco salarios mínimos mensuales si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas;

f) Las violaciones a las disposiciones de los artículos 61, 87, y 281 inciso m) de este Código, da lugar a la aplicación de las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de patronos o trabajadores;

g) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez a veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda.

Capítulo Tercero
Responsabilidades

Artículo 273

Si las infracciones, violaciones o incumplimientos a que se refiere el artículo 272, así como todos los otros previstos en las demás leyes de trabajo o de previsión social, son cometidos, animados o tolerados por funcionarios o trabajadores al servicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de cualquier otro organismo relacionado con las actividades de éste, o de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, además de la sanción correspondiente, los culpables deben ser destituidos de sus respectivos cargos sin pérdida de tiempo. Quedan a salvo, en cuanto a la sanción imponible, lo dicho en disposiciones especiales, así como las mayores responsabilidades penales y civiles que en contra de los culpables puedan declarar los tribunales comunes.

TÍTULO NOVENO
ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE TRABAJO

Capítulo Primero
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Artículo 274
El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la ley orgánica de este último y sus reglamentos.

Artículo 275
Los asuntos a que se refiere el artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquéllas les demanden. En consecuencia, las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o sus dependencias dicten sólo pueden ser impugnadas a través de los siguientes recursos:

a) Recurso de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del Ministerio mencionado, dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificada la resolución, debiendo el despacho respectivo elevar inmediatamente las actuaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Ministerio debe resolver dentro del improrrogable término de ocho días, revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida. El plazo respectivo se empieza a contar desde el día siguiente al en que se reciban las actuaciones; y
b) Recurso de reposición, si se tratare de resoluciones originarias del Ministerio. Dicho recurso se sustanciará y resolverá dentro de los mismos términos indicados en el inciso anterior.

Transcurrido el término de ocho días sin que el Ministerio haya proferido su resolución, se tendrá por agotada la vía gubernativa y por resueltos desfavorablemente los recursos de revocatoria o de reposición, según el caso.

Artículo 276
El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:

a) *Departamento Administrativo de Trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco de los comprendidos en el artículo 6o. de la Constitución y Abogado de los Tribunales especializado en asuntos de trabajo;
b) Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior;
c) Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo Reglamento; y,
d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio. ***(Dirección General de Trabajo, según Decreto 15-70 del Congreso de la República).**

Artículo 277

Las dependencias a que se refiere el artículo anterior, además de las atribuciones que el presente Código le señala, deben desarrollar las que determinen sus respectivos Reglamentos Interiores de Trabajo.

Capítulo Segundo
Inspección General de Trabajo

Artículo 278

(Reformado por el Artículo 2º. del Decreto 1486 del Congreso de la República).

La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro. Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de Trabajo o por el subinspector general de Trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de Trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva, y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales.

Las disposiciones contenidas en el artículo 323, rigen también para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe, considerar como gestión directa del respectivo patrono.

Artículo 279

La Inspección General de Trabajo tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

La Inspección debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en alguno de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de trabajo y previsión social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas.

Artículo 280

(Reformado por el Artículo 18 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).

La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersone el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

Artículo 281

Los Inspectores de Trabajo y los Trabajadores Sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el artículo 278;
b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de Tribunal competente de Trabajo y Previsión Social;
c) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan;
d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar por que se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones; pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata;
e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
f) Pueden tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las substancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de Trabajo y Previsión Social;
g) Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales;
h) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo;
i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

j) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad;

k) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio;

l) **(Reformado por el Artículo 19 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).** Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector de Trabajo o Trabajador Social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código.

En los casos que no ameriten prevención, harán la denuncia de inmediato; sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo.

m) **(Adicionado por el Artículo 19 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).** Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y éstos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del artículo 272 de este Código.

Artículo 282

Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión social.

TÍTULO DÉCIMO
ORGANIZACIÓN DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Capítulo Primero
Disposiciones Generales

Artículo 283
Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

Artículo 284
Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son:

a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente "Juzgados";
b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y
c) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que, para los efectos de este Código, se llaman simplemente "Salas".

Artículo 285
Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada.

Artículo 286
No pueden ser miembros, funcionarios ni empleados de un Tribunal de Trabajo y Previsión Social los que desempeñen o hayan desempeñado en los tres años anteriores a su nombramiento, cargos de dirección o representación judicial o extrajudicial en asociaciones patronales u organizaciones sindicales.

Artículo 287
En cuanto no contraríen los principios y texto de este Título, en la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se deben aplicar supletoriamente las disposiciones de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial.

Capítulo Segundo
Juzgado de Trabajo y Previsión Social

Artículo 288
Se deben establecer Juzgados de Trabajo y Previsión Social con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

a) Concentración de trabajadores;
b) Industrialización del trabajo;
c) Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales; y,
d) El informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo

El número de juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario.

Artículo 289

Los juzgados están a cargo de un juez, que debe ser abogado de los Tribunales de la República, de preferencia especializado en asuntos de trabajo, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia, por las mismas causas que procede la remoción de los jueces de Primera Instancia. Los jueces de Trabajo y Previsión Social deben tener los requisitos que la ley exige para ser juez de Primera Instancia y gozan de la mismas preeminencias e inmunidades de aquéllos.

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social están constituidos, además, con un secretario que debe ser de preferencia, abogado de los tribunales de la República, o estudiante de Derecho y los notificadores y escribientes que sean necesarios.

Artículo 290

(Derogado por artículo 98 del Decreto Presidencial número 570).

Artículo 291

(Reformado por el Artículo 25 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).

Los Juzgados de Paz conocen de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de tres mil (Q.3,000.00) quetzales. Todos los Jueces de Paz de la República tienen competencia para conocer en esos conflictos donde no hubiese Jueces Privativos de Trabajo y Previsión Social. Contra las resoluciones que se dicten caben los recursos que establece la presente ley.

Artículo 292

Los Juzgados de Trabajo conocen en Primera Instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones:

a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él;
b) De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje, de acuerdo con las disposiciones del Capítulo Tercero de este Título.
Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en Tribunales de Conciliación, conforme a las referidas disposiciones;
c) De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellas surjan;
d) De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, haga el pronunciamiento que corresponda;
e) **(Derogado por el Artículo 29 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República)**. De todos los juzgamientos por faltas cometidas contra las leyes y reglamentos de trabajo o de previsión social aplicando las penas correspondientes;
f) De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de cien quetzales. Para determinar la cuantía, se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aun cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos;
g) De todos los demás asuntos que determina la ley.

Capítulo Tercero
Tribunales de Conciliación y Arbitraje

Artículo 293
(Reformado por el Artículo 1 del Decreto 19-97 del Congreso de la República).

La finalidad esencial de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo. Cada tribunal se integra así:

a) Un Juez de Trabajo y Previsión Social que lo preside.
b) Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores.
c) Un representante titular y tres suplentes de los empleadores. Los cargos son públicos y obligatorios.

Por la naturaleza de sus funciones, el cargo de presidente es permanente, en tanto que los demás fungirán un año comprendido de enero a diciembre.

Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección o designación.

Los representantes a que se refiere este artículo, deben seguir cumpliendo las responsabilidades de sus cargos hasta que tomen posesión sus sustitutos. Sin embargo, podrán renunciar ante la Corte Suprema de Justicia si han cumplido ya su período.

El secretario del Juzgado cuyo juez preside el tribunal, lo es a la vez de éste también permanente.

Artículo 294
(Reformado por el Artículo 26 del Decreto 64-92 y el Artículo 2 del Decreto 19-97, ambos del Congreso de la República).

Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje tienen carácter permanente y funcionarán en cada juzgado que por designación de la Corte Suprema de Justicia conozca en materia laboral. El Presidente del tribunal convocará a los representantes de los trabajadores y patronos cuando sea necesario integrar dicho tribunal. Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección o designación.

El juez y quienes integren los Tribunales de Conciliación y Arbitraje devengarán en concepto de dietas las sumas que decida la Corte Suprema de Justicia, la cual debe incluir anualmente en su presupuesto suficientes recursos para ello o gestionar conforme a la ley las transferencias necesarias para ese fin.

Los tribunales de Conciliación y Arbitraje conocen en primera instancia.

Artículo 295
(Reformado por el Artículo 3 del Decreto 19-97 del Congreso de la República).

Los representantes de los trabajadores y empleadores serán propuestos por sus respectivas organizaciones a la Corte Suprema de Justicia a más tardar el último día hábil del mes de noviembre de cada año, para que ésta califique dentro de los quince días siguientes si los candidatos a ser nombrados reúnen o no las calidades que la ley exige. De no ser así, o en los casos que no se presenten candidatos o que no se complete el número que cada parte debe proponer, queda facultada la Corte para designar libremente como integrantes de una u otra parte, a las personas que satisfagan los requisitos de ley.

La lista de los nombres de quienes resulten nombrados deberá remitirse a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, inmediatamente que sean designados; será también publicada en el diario oficial y en otros medios de comunicación social, así como enviada al Colegio de Abogados.

Artículo 296

Los representantes de los patronos y los de los trabajadores deben ser guatemaltecos naturales de los comprendidos en el Artículo 6o. de la Constitución de la República, mayores de veintiún años, de instrucción y buena conducta notorios, ciudadanos en el ejercicio de sus derechos y del estado seglar. Además, deben ser domiciliados en la zona jurisdiccional del Juzgado respectivo. No pueden ser conciliadores ni árbitros los abogados, ni los miembros del Organismo Judicial, salvo el Presidente del Tribunal.

Artículo 297

El representante que en cualquier forma faltare a su deber, será objeto de corrección disciplinaria, según la gravedad de la falta, con multa de diez a quinientos quetzales, a juicio de la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social jurisdiccional. Contra esas resoluciones cabe recurso de apelación ante la Corte Suprema de Justicia.

Artículo 298

En los Tribunales de Conciliación y Arbitraje el Presidente es el encargado de dictar las resoluciones de trámite las que serán firmadas por él y su secretario. Las demás resoluciones serán dictadas y firmadas por todos los miembros del tribunal aun cuando alguno votare en contra.

Artículo 299

Las deliberaciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje son secretas y la votación debe efectuarse en la misma forma el día señalado para el fallo. Las decisiones de este tribunal son tomadas por mayoría de votos de sus miembros.

Capítulo Cuarto
Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social

Artículo 300

La Corte Suprema de Justicia, conforme las necesidades lo demanden, determinará el número y jurisdicción territorial de las Salas de Apelaciones que conocerán en segunda instancia de los asuntos de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 301

Dichas Salas están integradas por tres Magistrados Propietarios y tres Suplentes electos por el Congreso de la República, debiendo presidir el Tribunal el electo en primer término y correspondiendo la calidad de vocales primero y segundo a los otros dos en el orden de su elección. Tendrán un Secretario que debe ser Abogado de los Tribunales de la República o estudiante de Derecho y los escribientes y notificadores que fueren necesarios.

Artículo 302

Los Magistrados de las Salas de Trabajo y Previsión Social deben tener las calidades que la Constitución exige para ser Magistrados de la Corte de Apelaciones y de preferencia, ser especializados en Derecho de Trabajo. Gozan de los mismos emolumentos, así como de las mismas preeminencias e inmunidades y durarán cuatro años en el ejercicio de sus cargos.

Artículo 303.
Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social conocen en grado de las resoluciones dictadas por los Jueces de Trabajo y Previsión Social o por los Tribunales de Arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta.

Artículo 304
El Presidente de la Sala es el encargado de llevar el trámite de los asuntos dictando las resoluciones correspondientes las que irán firmadas por él y su secretario. Las demás resoluciones serán firmadas por todos sus miembros. Las deliberaciones del tribunal son secretas, en igual forma se deben hacer las votaciones el día que proceda dictar el fallo.

Artículo 305
El Presidente del Tribunal distribuirá el trabajo por iguales partes dentro de los tres Magistrados, debiendo cada uno de ellos enterarse personalmente de los autos a fin de aprobar, improbar o modificar la ponencia de los otros. Las decisiones de este Tribunal se deben tomar por mayoría de votos de sus miembros.

Artículo 306
El personal de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, será nombrado de conformidad con las disposiciones de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial.

Capítulo Quinto
Procedimientos de Jurisdicción y Competencias

Artículo 307
En los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio. Salvo en lo que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador.

Artículo 308
Los Tribunales de Trabajo no pueden delegar su jurisdicción para el conocimiento de todo el negocio que le esté sometido ni para dictar su fallo. No obstante, podrán comisionar a otro juez de igual o inferior categoría aun cuando éste no fuere de la jurisdicción privativa del trabajo, para la práctica de determinadas diligencias que deban verificarse fuera del lugar donde se siga el juicio.

Artículo 309
El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un Juez que estime incompetente por razón del territorio o de la materia, podrá ocurrir ante éste pidiéndole que se inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al Juez que corresponda. También podrá ocurrir ante el Juez que considere competente, pidiéndole que dirija exhorto al otro para que se inhiba de conocer en el asunto y le remita los autos. En ambos casos debe plantear la cuestión dentro de tres días de notificado.
Los conflictos de jurisdicción por razón de la materia que se susciten entre los Tribunales de Trabajo y otros Tribunales de jurisdicción ordinaria o privativa, serán resueltos por la Corte Suprema de Justicia.

Artículo 310
Para la sustanciación de las competencias, así como en los casos de conflictos de jurisdicción que se suscitaren entre un Tribunal de Trabajo y una autoridad que no pertenezca al Organismo Judicial, rigen las reglas contenidas en la Ley Constitutiva del Organismo Judicial, sin perjuicio de que el procedimiento siempre será oral e impulsado de oficio.

Artículo 311
Resueltos los conflictos de jurisdicción o las competencias por el tribunal a quien corresponda, deben remitirse a la mayor brevedad posible las actuaciones al juez que se estime competente, a efecto de que éste continúe el procedimiento.

Artículo 312
En las resoluciones de los tribunales encargados de dirimir las competencias se debe calificar si es o no frívola la excepción de incompetencia. En caso afirmativo, se impondrá al litigante que la interpuso, una multa de diez a cien quetzales.

Artículo 313
El juez de Trabajo y Previsión Social que maliciosamente se declare incompetente, será suspendido del ejercicio de su cargo durante quince días, sin goce de sueldo.

Artículo 314
Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de Trabajo y Previsión Social:

a) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo;
b) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo;
c) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado si fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo;
d) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trate de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, salvo que se hubiere estipulado cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados.

Artículo 315
Las acciones para obtener la disolución o alguna prestación de las organizaciones sindicales, se deben entablar ante el juez de la zona jurisdiccional a que corresponde el lugar del domicilio de éstas.
Sin embargo, se estará a lo dispuesto en el artículo anterior cuando las organizaciones sindicales actuaren como patronos en caso determinado.

Capítulo Sexto
Impedimentos, Excusas y Recusaciones

Artículo 316
Lo establecido en los artículos 137, 138, 139, 140, 141, 142 y 143 de la Ley constitutiva del Organismo Judicial, es aplicable a los tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 317

Las partes tienen derecho de pedirle al juez que se excuse y el de recusarlo con expresión de causa legal, en cualquier estado del juicio. Esta disposición no rige para los tribunales de conciliación y arbitraje, que se regularán por lo establecido en el capítulo respectivo.

Artículo 318

Si el juez estimare que es cierta la causal alegada, dictará resolución dándose por recusado y mandará pasar el asunto a quien debe reemplazarlo. Contra esta resolución no cabe recurso alguno.

Si el juez estimare que no es cierta la causal o que no da lugar a recusación, lo expresará así en auto razonado y mandará pasar el asunto a la sala de apelaciones jurisdiccional, la que deberá resolver dentro de veinticuatro horas de recibidos los autos; pero si dentro de ese término alguna de las partes pidiere la recepción de pruebas, las que deberá individualizar, éstas se recibirán en audiencia verbal que se verificará dentro de un término de tres días, pasada la cual resolverá dentro de cuarenta y ocho horas.

Artículo 319

En los casos que proceda una excusa, una recusación o un impedimento, se observarán las reglas siguientes:

a) Si se trata de un juez de Trabajo y Previsión Social, se mandarán pasar los autos al juez de igual categoría más próximo;
b) Si se trata de uno de los magistrados de las salas de Trabajo y Previsión Social, se llamará a los suplentes en su orden; en caso de que todos estuvieren impedidos de conocer, la Corte Suprema de Justicia designará dentro de las veinticuatro horas siguientes de serle comunicado a los otros magistrados suplentes de Trabajo y Previsión Social, por el orden de su elección; y si aun así no se lograre integrar la sala por estar éstos igualmente impedidos de conocer, llamará a los magistrados suplentes de la Corte de Apelaciones del fuero común, también por el orden de su elección; y
c) Si se tratare de un miembro o de varios de los tribunales de conciliación y de arbitraje, se llamará por su orden en las respectivas listas a los que deben sustituirlos; en caso se agotaren, la sala de apelaciones que corresponda hará la designación entre los suplentes, por su orden.

Artículo 320

Las partes, en un mismo asunto, podrán recusar con expresión de causa o sin ella, hasta dos secretarios, oficiales o notificadores, en cuyo caso el juez dictará resolución mandando pasar los autos a otro de los oficiales o notificadores.

TITULO UNDÉCIMO
PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Capítulo Primero
Disposiciones Generales

Artículo 321
(Reformado por el Artículo 3º. del Decreto 1486, por el Artículo 1º. del Decreto 86-71 y el artículo 1 del Decreto 4-97, todos del Congreso de la República).

El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.

No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

a) Los abogados en ejercicio;
b) Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite; y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante; y,
c) Los estudiantes de Derecho de las Universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho del Trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante y, en todo caso, bajo la dirección y control de las Facultades, a través de la dependencia respectiva.

El asesoramiento de los dirigentes sindicales y estudiantes a que se refieren los incisos b) y c) anteriores, será siempre gratuito.

Artículo 322
Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables. También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias.

Artículo 323
(Reformado por el Artículo 20 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).

Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial. Cuando la cuantía no exceda del equivalente de dos salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas, el mandato podrá extenderse por medio de carta-poder firmada por el propio interesado, pero si no pudiere o supiere firmar, deberá hacerlo por acta levantada ante el Secretario del respectivo tribunal. Solo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán ante el tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales.

Las personas jurídicas actuarán por medio de sus respectivos representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, estos deben tener la calidad de abogados. Se exceptúan los casos de representación que se deriven de una disposición legal o de una resolución judicial, en la que lo serán quienes corresponda

conforme las leyes respectivas o la resolución judicial. Todo mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia.

Artículo 324

Los tribunales de Trabajo y Previsión Social actuarán en días y horas inhábiles, cuando el caso lo requiera, habilitando el tiempo necesario. Las diligencias de prueba no podrán suspenderse salvo fuerza mayor y se entenderá habilitado el tiempo necesario para su terminación.

Para la sustanciación de los conflictos de carácter económico-social, todos los días y horas son hábiles.

Artículo 325

Los decretos deben dictarse dentro de las veinticuatro horas y los autos dentro de tres días.

Artículo 326

En cuando no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de enjuiciamiento civil y mercantil y de la ley constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimientos, los tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes. Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código.

(Dos últimos párrafos adicionados por el Artículo 5 del Decreto 35-98 del Congreso de la República).

Los únicos incidentes, incidencias y recursos que se tramitarán en la misma pieza de autos, serán los que señale expresamente este Código.

Los demás se sustanciarán en pieza separada, sin interrumpir el proceso. Los procedimientos y plazos procesales solamente quedarán interrumpidos cuando llegado el momento de dictar sentencia o auto que ponga fin al proceso hubiere incidentes o recursos sin resolver, cuando los mismos no deban resolverse en sentencia.

Artículo 326 bis

(Adicionado por el Artículo 6 del Decreto 35-98 del Congreso de la República).

Los expedientes se formarán por duplicado. El original del duplicado se extenderá en papel español, bond u otro de similar calidad.

Con los duplicados se formarán legajos que servirán para que el Tribunal continúe conociendo en caso de apelación sin efecto suspensivo y para reposición de autos.

Los actos del proceso serán realizados por escrito u oralmente, según las disposiciones de este Código para cada caso. De los actos realizados oralmente se dejará constancia por escrito, en forma de actas, razones o cualquier otro medio idóneo.

Capítulo Segundo
Notificaciones

Artículo 327
Toda resolución debe hacerse saber a las partes o a sus representantes facultados para el efecto, en la forma legal y sin ello no quedan obligadas ni se les puede afectar en sus derechos. También se notificará a las otras personas a quienes la resolución se refiera. Las notificaciones se harán, según el caso:

a) Personalmente;
b) Por los estrados del tribunal; y
c) Por el libro de copias

En la notificación no se admitirán razonamientos ni interposición de recursos a menos que en otra ley o en la resolución se disponga otra cosa.

Artículo 328
Se notificará personalmente:

a) La demanda, la reconvención y la primera resolución que se dicte al iniciarse cualquier asunto;
b) Las resoluciones en que se mande hacer saber a las partes que juez o tribunal es hábil para seguir conociendo en virtud de inhibitoria, excusa o recusación acordada;
c) Las resoluciones en que se requiera la presencia de alguna persona para un acto o para la práctica de una diligencia;
d) Las que fijan término para que una persona, haga, deje de hacer, entregue, firme o manifieste su conformidad o inconformidad con cualquier cosa;
e) Las resoluciones en que se acuerde hacer un apercibimiento y en las que se haga efectivo éste;
f) Las que contengan de día para la vista;
g) Los autos y sentencias;
h) Los autos para mejor proveer; e
i) Las resoluciones en que se otorgue o deniegue un recurso. Estas notificaciones no pueden ser renunciadas.

Al hacer cualquiera de las notificaciones a que se refiere el artículo anterior, se entregará la copia de la solicitud con la transcripción de la resolución en ella dictada, o sólo la resolución cuando no haya recaído en una solicitud, identificando en todo caso, el expediente respectivo.

Toda notificación personal o practicará a más tardar dentro del término de seis días hábiles, contado a partir del día siguiente de dictada la resolución de que se trate. El incumplimiento de esta disposición dará lugar a que el juez sancione al notificador con multa de diez quetzales, la primera vez; de veinticinco quetzales la segunda; y con destitución la tercera. Se hará constar el mismo día en que se haga y expresará la fecha, la hora, el lugar en que fue hecha e irá firmada por el notificador, pero si éste se negare a suscribirla, el notificador dará fe de ello y la notificación será válida.

Para hacer las notificaciones personales, el notificador o un notario designado por el juez a costa del solicitante y cuyo nombramiento recaerá preferentemente en el propuesto por el interesado, irá a la casa que haya indicado éste y en su defecto, a la de su residencia, conocida o lugar donde habitualmente se encuentre y si no hallare a la persona que deba ser

notificada, hará la notificación por medio de cédula que entregará a los familiares o domésticos o a cualquier otra persona que viva en la casa. Si se negaren a recibirla, el notificador la fijará en la puerta de la casa y expresará al pie de la cédula, la fecha y hora de entrega y pondrá en el expediente razón de haber notificado en esa forma. También podrán hacerse estas notificaciones entregándose en las propias manos del destinatario, dondequiera que se le encuentre dentro de la jurisdicción del tribunal, la copia de la solicitud y su resolución o sólo copia de ésta.

Cuando la notificación se haga por notario, el juez entregará a éste, original y copias de la solicitud o memorial y de la resolución correspondiente, debiendo el notario firmar en el libro la constancia de darse por recibido. Los notarios asentarán la notificación a continuación de la providencia o resolución correspondiente. Los abogados de los litigantes no podrán actuar como notarios notificadores en el juicio de que se trate.

La cédula debe contener: nombres y apellidos de la persona a quien se notifica, lugar, fecha y hora en que se le hace la notificación, nombres y apellidos de la persona a quien se entregue la copia de la resolución y la del escrito en su caso, la advertencia de haberse entregado o fijado en la puerta, firma del notificador y sello del tribunal.

(Párrafo reformado por el Artículo 27 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).
Las partes tienen la obligación de señalar lugar para recibir notificaciones en el mismo lugar en donde se encuentra asentado el tribunal que conoce del caso. No se dará curso a la primera solicitud si el interesado no señala lugar para recibir notificaciones. El demandado y las otras personas a la que la resolución se refiere, serán notificadas la primera vez en el lugar que se indique por el demandante. Al que no cumpla con señalar en la forma prevista el lugar para recibir notificaciones, se le seguirán haciendo por los estrados del tribunal.

Cuando haya de notificarse o citarse a una persona residente fuera del lugar del juicio, se hará la notificación o citación por medio de exhorto dirigido al juez de primera instancia, si la persona residiere en la cabecera departamental o de despacho dirigido al juez menor correspondiente, si residiere en un municipio. El juez comisionado para el efecto, está obligado a comunicar al juez comitente, sin demora de tiempo y por la vía telegráfica, el haber practicado la notificación respectiva, indicando el lugar, día y hora en que tuvo efecto.

El incumplimiento de esta disposición se sancionará con multa de veinticinco quetzales que impondrá la Corte Suprema de Justicia al juez responsable.

Cuando el notificador sepa, por constarle personalmente o por informes que le den en la casa de la persona que debe ser notificada, que ésta se halla ausente de la república, se abstendrá de entregar o de fijar cédula y pondrá razón en autos, haciendo constar cómo lo supo y quiénes le dieron la información, para que el tribunal disponga lo que deba hacerse.

Artículo 329
Las demás notificaciones se harán a los litigantes por los estrados o por los libros de copias del tribunal y surtirán sus efectos dos días después de fijadas las cédulas en los estrados o de agregadas las copias a los legajos respectivos. De toda resolución se dejará copia al carbón, íntegra y legible, la cual firmará y sellará el secretario del tribunal, consignando la fecha y hora en que la suscriba y agregue a los legajos, de lo que pondrá razón en los autos, identificando el respectivo expediente. Dichas copias se coleccionarán

debidamente ordenadas y foliadas, atendiendo a las distintas clases de asuntos que se tramiten. Las copias de las resoluciones de carácter precautorio, las coleccionará en forma reservada bajo su propia responsabilidad el secretario del tribunal. El secretario deberá cumplir con las obligaciones que le impone este artículo dentro de veinticuatro horas de dictada la resolución, bajo pena de multa de cinco quetzales, la primera vez que incumpla; de diez quetzales, por la segunda, y de destitución por la tercera. Las copias de las resoluciones servirán, asimismo, para la reposición de cualquier expediente que se extravíe.

Capítulo Tercero
Acumulaciones

Artículo 330
En una misma demanda se podrán ejercitar varias acciones siempre que sean de la misma naturaleza, se tramiten por los mismos procedimientos y entre las mismas partes.

La acumulación de acciones sólo es procedente cuando se haga en el mismo acto de la demanda por vía de reconvención.

Artículo 331
En la acumulación de autos, se estará a lo dispuesto por el Código de enjuiciamiento civil y mercantil.

Capítulo Cuarto
Demanda

Artículo 332
Toda demanda debe contener:

a) Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
c) Relación de los hechos en que se funda la petición;
d) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos, que detallará; elementos sobre los que practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba, deben observarla.
f) Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
g) Lugar y fecha; y
h) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.

Artículo 333
Si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta ajustándose a las exigencias del artículo anterior.

Artículo 334
Si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el artículo 332, el juez, de oficio, debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite.

Capítulo Quinto
Juicio Verbal y Período Conciliatorio

Artículo 335
Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle.

Artículo 336
(Reformado por el Artículo 28 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).
Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia.

Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia.

En caso se haya aceptado la excusa el juez señalará nueva audiencia, la cual deberá realizarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó.
En caso persista la causa de la excusa las partes deben designar un mandatario para que los represente, otorgándoles facultades suficientes, incluso para prestar confesión judicial, cuando ésta se hubiese pedido prestar en forma personal; en este caso, si el mandatario no está suficientemente enterado de los hechos se le declara confeso.

Artículo 337
Entre la citación y la audiencia deben mediar por los menos tres días, término que será ampliado en razón de la distancia.

Artículo 338
Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor. La contestación de la demanda y la reconvención, en su caso, podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia.

Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el artículo 335 de este Código.

Artículo 339
Lo estatuido en los artículos 332, 333 y 334 es aplicable a la contestación de la demanda, a la reconvención y a la contestación de ésta, en su caso.

Artículo 340
Planteada la reconvención el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar.

Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir las partes, proponiéndoles formulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.

Artículo 341
Si la conciliación fuere parcial, el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo. Si no hubiere conciliación alguna, el juicio proseguirá.

Capítulo Sexto
Excepciones

Artículo 342
Previamente a contestarse la demanda o la reconvención, y en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia.

En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

Artículo 343
El juez debe resolver en la primera comparecencia las excepciones dilatorias, a menos que al que corresponda oponerse se acoja a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo siguiente, lo que se hará constar, en cuyo caso el juez suspenderá la audiencia y señalará otra para la recepción de las pruebas pertinentes y resolución de las excepciones.

Si fueren declaradas sin lugar dichas excepciones, en esta propia audiencia deberá procederse conforme lo indicado en el artículo 335 y 344 de este Código.

Las excepciones perentorias y las nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda o de la reconvención se resolverán en sentencia.

Capítulo Séptimo
Pruebas

Artículo 344
Si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca igualmente en la contestación, en la reconvención, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano.

Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no lo hubiere hecho antes.

En el caso de excepciones interpuestas contra la reconvención, se observará lo dispuesto en el párrafo anterior.

Artículo 345
En la resolución por la cual se dé trámite a la demanda o a la reconvención, se mandará pedir de oficio certificaciones de los documentos que las partes hubieren ofrecido como pruebas y que se encontraren en alguna oficina pública, o en poder de cualquiera de los litigantes. En la misma forma se procederá cuando tales documentos hubieren sido propuestos como pruebas contra las excepciones del demandado, o contra las que el actor opusiere a la reconvención.

Artículo 346
Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas.

Si en esta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas, se señalará nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal.

Extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas el juez podrá señalar la tercera audiencia para ese objeto.

Esta última audiencia se practicará dentro del término de ocho días a contar de la segunda comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal.

Los tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen facultad para señalar términos extraordinarios cuando una prueba deba pedirse a lugares fuera de la república. Igualmente quedan facultados para tomar todas aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas en tiempo por las partes y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir.

Artículo 347
Las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer.

Artículo 348

Todos los habitantes de la república tienen obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicios de trabajo, salvo que estén justamente impedidos para hacerlo o que se encuentren comprendidos dentro de las excepciones establecidas por la ley. La desobediencia será sancionada con una multa de cinco a veinticinco quetzales, que deberá imponer el juez que conozca del asunto.

Con la anticipación debida, las citaciones se harán por medio de la Policía Nacional.

Artículo 349

Cuando haya que recibir declaraciones de testigos fuera de la localidad donde tenga su asiento el tribunal, el juez después de contestada la demanda y con audiencia de la parte contraria, haciéndole saber el día y la hora de la diligencia, podrá comisionar a otro de igual o inferior categoría, aunque no sea de la jurisdicción privativa de trabajo.

El juez también podrá facultar al exhortado, para que señale día y hora en que deba recibir la información, pero la resolución respectiva deberá notificarse a las partes, con la debida anticipación.

En este caso la notificación se hará por exhorto telegráfico que el exhortado dirigirá al exhortante, quien por la misma vía informará a aquél, haber hecho la notificación.

Artículo 350

Los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores concurran a prestar los testimonios a que haya lugar, cuando la citación sea hecha legalmente, sin menoscabo de sus intereses, salario o jornada de trabajo. La transgresión a lo preceptuado en este artículo será castigada con una multa de veinticinco a cien quetzales que deberá imponer el juez que conozca del asunto.

Artículo 351

La tacha de testigos no interrumpirá el trámite del juicio y el juez se pronunciará expresamente sobre ella al dictar sentencia.

Se admitirá dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaración de que se trate y la prueba para establecerse se recibirá en la propia audiencia o en la inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas. No es causal de tacha la subordinación del testigo, derivada del contrato de trabajo, pero sí lo será, si el testigo ejerce funciones de dirección, de representación o de confianza en la empresa de que se trate, si fuere propuesto por ésta.

Se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma.

Son cargos de representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden a aquél.

Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.

Artículo 352

La parte que proponga dictamen de expertos lo hará presentando de una vez los puntos sobre los cuales deba versar el peritaje y designará el experto de su parte. Para la evacuación de esta prueba, el juez dará audiencia a la otra parte por dos días, que se contarán de la fecha de celebración de la primera comparecencia, a efecto de que manifiesten sus puntos de vista respecto al temario propuesto y designe su propio experto. El tribunal en definitiva señalará los puntos sobre los cuales ha de versar el expertaje. Su dictamen lo emitirán los peritos oralmente o por escrito en la audiencia que habrá de señalar el juez y sólo en el caso de que éstos no se pusieren de acuerdo designará un tercero en discordia, que dictaminará en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, en su caso.

Las partes no pueden tachar a los peritos, pero el juez está facultado para removerlos si en cualquier momento tuviere motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia, sea por propia convicción o por gestiones de la parte que se estime perjudicada. Contra esta resolución no cabe recurso alguno.

Artículo 353

Cuando fuere propuesta como prueba la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, el juez la ordenará para la primera comparecencia, conminando a la parte demandada, si fuere ésta la que deberá exhibirlos, con una multa de cincuenta a quinientos quetzales en caso de desobediencia, sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba.

Si esta prueba fuera ofrecida por la parte demandada, igualmente deberá cumplir con presentarla en la primera audiencia.

Si fuere necesario practicar expertaje en los libros de contabilidad, de salario o de planillas o en los documentos, se procederá en la forma que señala el artículo anterior, debiéndose conminar por el tribunal a quien deberá exhibirlos para tal fin, con las multas establecidas en el párrafo precedente, si no cumpliere con el mandato del tribunal.

Artículo 354

Cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía.

Pero si fuere el demandado el que propone dicha prueba el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio, citándose al absolvente bajo apercibimiento de ser declarado confeso en su rebeldía. En igual forma se procederá para el reconocimiento de documentos.

Cuando la confesión judicial se haga en forma expresa en la secuela del juicio, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo confesado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto, y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.

Artículo 355
Cuando en una diligencia se haga constar la presencia de una persona, se le identificará con sus nombres y apellidos, domicilio, nacionalidad, estado civil, profesión y lugar en donde reside.

En las declaraciones de testigos y en los dictámenes de expertos, se consignarán los nexos que tengan con los litigantes y demás circunstancias legales que sirvan para calificar la prueba, exigiéndoles a éstos que se identifiquen con su cédula de vecindad o con otro documento fehaciente a juicio del tribunal, si éste dudare de su identidad o así lo pidiere la parte interesada. En este caso, el testigo que no se identifique convenientemente no podrá prestar declaración.

Tampoco podrá discernírsele el cargo al experto que no llene este requisito. En lo que respecta a los asesores, únicamente se consignarán sus nombres y apellidos y si el juez dudare respecto de su capacidad para el efecto, o alguna de las partes lo solicitare, les exigirá la presentación de los comprobantes respectivos, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 321 del presente Código.

Artículo 356
Los tribunales de Trabajo y Previsión Social no admitirán pruebas extemporáneas, contrarias a derecho o impertinentes. En caso de denegatoria de recepción de pruebas, los litigantes tienen derecho a que se haga constar su protesta y a solicitar la recepción de éstas en segunda instancia, y la sala respectiva resolverá lo procedente.

Artículo 357
Los tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable. La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio. Deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, en la cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. Contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admitirá recurso alguno.

Capítulo Octavo
Sentencia

Artículo 358
Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.

En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a éstas conforme lo prevenido en este título.

Artículo 359
Recibidas las pruebas, y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia. Implica responsabilidad para el juez no haber dictado su fallo dentro del término de diez días antes indicado.

Artículo 360
En caso de haberse dictado un auto para mejor proveer, la sentencia se pronunciará dentro del mismo plazo, que se contará a partir del vencimiento de dicho auto.

Artículo 361
Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de enjuiciamiento civil y mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio.

Artículo 362
Los incidentes que por su naturaleza no puedan o no deban resolverse previamente, se decidirán en sentencia. En todo caso se oirá por veinticuatro horas a la otra parte, salvo que el incidente se proponga y deba resolverse en la misma audiencia. La prueba se recibirá en una de las audiencias que especifica el artículo 346.

Artículo 363
De todos los autos y sentencias que pongan fin al juicio se sacará copia que deberá coleccionarse por el secretario del tribunal en libros ad hoc.

Artículo 364
(Reformado por el Artículo 21 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).
Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate.

Cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido alguna infracción sancionada por las leyes de trabajo y previsión social o por las leyes comunes, el Juez al dictar sentencia, mandará que se certifique lo conducente y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla.

*Cuando en la sentencia se condene al empleador a pagar a uno o varios trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, también será obligatorio que se aperciba al patrono que resulte condenado que si no da exacto cumplimiento a la sentencia dentro del plazo en ella fijado se certificará lo conducente en su contra, para su juzgamiento.***(El párrafo subrayado fue declarado inconstitucional por sentencia de la Corte de Constitucionalidad del 03/08/2004 Expediente 898-2001 y 1014-2001 y aclaración del 08/10/2004).**

Capítulo Noveno
Recursos

Artículo 365
Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

Podrá interponerse el Recurso de Nulidad contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el Recurso de Apelación. El Recurso de Nulidad se interpondrá dentro de tercero día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.

El Recurso de Nulidad se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El Tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del Juez.

Cuando se declare sin lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales.

Contra la resolución que resuelva el recurso, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el recurso de apelación que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la Sala respectiva, sin audiencia de las partes.

En los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio, los recursos:

a) De aclaración y ampliación, que deben interponerse dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son obscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio; y,
b) De apelación que debe interponerse dentro de tercero día de notificado el fallo.

No procede el recurso de apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de cien quetzales.

Artículo 366

Los recursos de Responsabilidad contra los titulares de los tribunales de Trabajo y Previsión Social y el recurso de Rectificación, proceden en los casos previstos en este Código.

Capítulo Décimo
Segunda Instancia

Artículo 367

Interpuesto el Recurso de Apelación ante el tribunal que conoció en Primera Instancia, éste lo concederá si fuere procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

(Dos últimos párrafos adicionados por el Artículo 7 del Decreto 35-98 del Congreso de la República).

Produce efectos suspensivos la apelación contra las sentencias y autos que pongan fin al juicio. La apelación no produce efectos suspensivos cuando se interpone contra cualesquiera de las otras resoluciones apelables. Cuando la

apelación es de las que no produce efectos suspensivos, el tribunal elevará los autos originales y continuará conociendo con el duplicado.

La apelación sin efectos suspensivos, los adquiere, si al continuar conociendo el Tribunal de Primer Grado, llegare al momento de dictar sentencia y no estuviere resuelta la apelación. En tal caso, el fallo de primera instancia será pronunciado hasta que cause ejecutoria lo resuelto por el Tribunal de Segundo Grado.

Artículo 368

Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por apelación interpuesta, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad. Vencido este término se señalará día para la vista, la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes. Y dictará sentencia cinco días después, bajo la estricta responsabilidad de sus titulares.

Artículo 369

Si dentro del término de cuarenta y ocho horas, concedido al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en primera instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, el tribunal, si lo estima procedente, con noticia de las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas, que deben practicarse en el término de diez días. Practicada la prueba o vencido dicho término, la Sala, dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, dictará la sentencia. Implica responsabilidad para la Sala o para el Magistrado o Magistrados imputables del retraso, no haber dictado su fallo del término de diez días antes indicado.

Artículo 370

El Tribunal de Segunda Instancia cuando lo estime indispensable podrá hacer uso de la facultad que confiere el artículo 357.

Artículo 371

Si los autos hubieren sido elevados en consulta, dictará su fallo dentro de los diez días siguientes a su recibo.

Artículo 372

La sentencia de Segunda Instancia debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de Primera Instancia.

Artículo 373

Contra las sentencias de Segunda Instancia no caben más recursos que los de Aclaración y Ampliación.

TITULO DUODECIMO
PROCEDIMIENTO EN LA RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONOMICO-SOCIAL

Capítulo Primero
Arreglo Directo

Artículo 374
Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.

Artículo 375
Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Inspección General de Trabajo y dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma. La remisión la harán los patronos y en su defecto, los trabajadores, sea directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local.

La Inspección debe velar por que estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionará con multa de diez a veinte quetzales si se tratare de trabajadores y de cien a doscientos quetzales en el caso de que los infractores fueren patronos, sin perjuicio de que la parte que hubiere cumplido puede exigir ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubieren causado.

Artículo 376
Cada vez que se forme uno de los consejos o comités de que habla el artículo 374, sus miembros lo informarán así a la Inspección General de Trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento.

Capítulo Segundo
Conciliación

Artículo 377
Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo, en definitiva, o simplemente ad referéndum.

Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la Asamblea General de la organización, de conformidad con lo previsto en este Código y en los Estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al Comité Ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará la propia Asamblea General.

Artículo 378

Los delegados o los representantes sindicales en su caso, harán llegar el pliego de peticiones al respectivo juez, quien en el acto resolverá ordenando notificarlo al patrono, trabajadores o sindicato emplazado, a más tardar al día siguiente de su recepción. Para el efecto la parte demandante, deberá presentar junto con su solicitud, por duplicado el pliego de peticiones, para que se proceda en la forma prevista. Cuando se trate de discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pliego respectivo se presentará a la otra parte para su discusión en la vía directa y se estará a lo dispuesto por el último párrafo del Artículo 51 de este Código. Vencido el término previsto en dicha disposición, se procederá conforme lo dispuesto en este Capítulo, en lo que sea aplicable.

Artículo 379

(Reformado por el Artículo 29 del Decreto 64-92 y por el Artículo 22 del Decreto 18-2001, ambos del Decreto del Congreso).

Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos.

Si el patrono infringe esta disposición será sancionado con multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Además, deberá reparar inmediatamente el daño causado por los trabajadores, y hacer efectivo el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido, sin que esto lo exonere de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir. Si la conducta del patrono dura más de siete días se incrementará en un cincuenta por ciento (50%) la multa incurrida. Si es trabajador, o si fuera colectivamente un sindicato, quien infrinja esta disposición, será sancionado con una multa equivalente de uno a diez salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas y estará obligado a reparar los daños y perjuicios causados.

Artículo 380

(Reformado por el Artículo 30 del Decreto 64-92 y por el Artículo 23 del Decreto 18-2001, ambos del Decreto del Congreso).

A partir del momento a que se refiere el artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo de empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores, que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este artículo, el Juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado el o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicará la sanción conforme lo previstos en el artículo que precede. Si aun así persistiere la desobediencia ordenará la certificación de lo conducente en contra del infractor, para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados. El Juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento. En este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal y en la misma resolución designará a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación.

El procedimiento de reinstalación que establece este artículo es aplicable también cuando se infrinja el derecho de inamovilidad que establece el artículo 209 de este Código.

Artículo 381

El pliego de peticiones ha de exponer claramente en qué consisten éstas, y a quién o quiénes se dirigen, cuáles son las quejas, el número de patronos o de trabajadores que las apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios y el nombre y apellidos de los delegados y la fecha.

La solicitud debe contener: el Juez al que se dirige, los nombres, apellidos y demás generales de los delegados, lugar para recibir notificaciones, que debe establecerse en la población en donde tenga su asiento el Juzgado, el nombre de la parte emplazada, dirección en donde deba ser notificada ésta, la indicación de que se adjunta por duplicado el pliego de peticiones y la petición de trámite conforme a las reglas de los artículos que preceden.

(Párrafo adicionado por el artículo 31 del Decreto número 64-92 del Congreso de la República).

Si la solicitud presentada no llena los requisitos legales, el tribunal, de oficio, la corregirá mediante acta. Inmediatamente, dará trámite a la solicitud.

Artículo 382

Dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, el Juez de Trabajo y Previsión Social, procederá a la formación del tribunal de conciliación de conformidad con lo preceptuado en el artículo 294, notificará a la otra parte por todos los medios a su alcance, que debe nombrar dentro de veinticuatro horas una delegación análoga a la prevista en el Artículo 377, bajo apercibimiento de hacerlo de oficio en caso de desobediencia. Sus miembros deben cumplir con señalar lugar para recibir notificaciones en la población donde tiene su asiento el tribunal y en caso de que así no lo hicieren se les seguirán haciendo en el lugar señalado por la parte emplazante, o por los estrados del tribunal, si dicho lugar no estuviere ubicado en la sede del mismo.

Artículo 383

Si en el momento en que va a constituirse el Tribunal de Conciliación, alguno o algunos de sus miembros tuviere algún impedimento legal o causa de excusa, lo manifestará inmediatamente, a efecto de que se llame al substituto. Si el impedimento o excusa lo manifestaren posteriormente se les impondrá la medida disciplinaria que prevé el artículo 297.

Fuera de lo establecido en el párrafo anterior durante el período de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase.

Artículo 384

El Tribunal de Conciliación, una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, se declarará competente y se reunirá sin pérdida de tiempo con el objeto de convocar a ambas delegaciones para una comparecencia, que se verificará dentro de las treinta y seis horas siguientes y con absoluta preferencia a cualquier otro negocio. El Tribunal de Conciliación podrá constituirse en el lugar del conflicto si lo considera necesario.

Artículo 385
Dos horas antes de la señalada para la comparecencia, el Tribunal de Conciliación oirá separadamente a los delegados de cada parte y éstos responderán con precisión y amplitud a todas las preguntas que se les hagan.

Una vez que haya determinado bien las pretensiones de las partes en un acta lacónica, hará las deliberaciones necesarias y luego llamará a los delegados a dicha comparecencia, a efecto de proponerles los medios o bases generales de arreglo que su prudencia le dicte y que deben ser acordados mayoritariamente por los miembros del tribunal.

Artículo 386
Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación. La rebeldía a cumplir el acuerdo será sancionada con una multa de quinientos a mil quetzales, tratándose de patronos y diez a cincuenta quetzales si los renuentes fueren los trabajadores.
El convenio que se suscriba es obligatorio para las partes por el plazo que en él se determine, el cual no podrá ser menor de un año.
Si se omitiere este requisito, se entenderá que el término es de un año.

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a inconformidad. Dicha parte también puede optar por pedir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo a costa de quien ha incumplido o el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente éstos determinen.

Artículo 387
El Tribunal de Conciliación, si sus recomendaciones no fueren aceptadas, puede repetir por una sola vez, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el procedimiento de que habla el artículo 385; pero si no obtuviere éxito dará por concluida definitivamente su intervención.

Si el tribunal hiciere uso de esta facultad, el presidente nombrará a los otros dos miembros o a cualquier autoridad de trabajo o política para que reúnan dentro del término indicado, el mayor acopio de datos y pruebas que faciliten la resolución del conflicto.

Artículo 388
Si los delegados de alguna de las partes no asistieren, una vez que hayan sido debidamente citados, a cualquiera de las comparecencias a que se refieren los artículos 384 y siguientes, el Tribunal de Conciliación los hará traer, sin pérdida de tiempo, por medio de las autoridades de policía e impondrá a cada uno de los rebeldes, como corrección disciplinaria, una multa de veinticinco a cien quetzales o de cien a quinientos quetzales según se trate, respectivamente, de trabajadores o de patronos.

No obstante, el tribunal puede revocar el auto que ordene la imposición de la multa si los interesados prueban, dentro de las veinticuatro horas siguientes, los motivos justos que les impidieron en forma absoluta la asistencia.

Artículo 389
Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenido en someter la disputa a arbitraje, el tribunal levantará un informe, cuya copia remitirá a la Inspección General de Trabajo. Este informe contendrá la enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; además, determinará cuál de éstas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado.

Artículo 390
El informe de que habla el artículo anterior, o en su caso, el convenio de arreglo, será firmado por todos los miembros del Tribunal de Conciliación y por el secretario de éste.

Artículo 391
Si los delegados convinieren en someter la cuestión a arbitraje, todos los documentos, pruebas y actas que se hayan aportado o levantado durante la conciliación, servirán de base para el juicio correspondiente.

Artículo 392
Las actuaciones de los Tribunales de Conciliación una vez que hayan sido legalmente constituidos, son siempre válidas y no pueden ser anuladas por razones de incompetencia.

Igual regla rige para sus resoluciones, siempre que se hubieren sujetado a las facultades que les conceden las leyes.

Artículo 393
En ningún caso los procedimientos de conciliación pueden durar más de quince días, contados a partir del momento en que el juez de Trabajo y Previsión Social recibió el pliego de peticiones, con todos los requisitos que exige el artículo 381. Al vencerse dicho término, el tribunal dará por concluida su intervención e inmediatamente pondrá el hecho en conocimiento de la Corte Suprema de Justicia, a fin de que ésta ordene la destitución de los funcionarios o empleados judiciales que en alguna forma resulten culpables del retraso.

Artículo 394
En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes de fracasada la conciliación, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo juez de Trabajo y Previsión Social que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, pronunciamiento que es necesario esperar antes de ir a la huelga o al paro. El auto correspondiente será dictado a reserva de que causas posteriores cambian la calificación que se haga y en él se pronunciará sobre si se han llenado los requisitos determinados en los artículos 241 y 246.

Dicha resolución será consultada inmediatamente a la Sala Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que hará el pronunciamiento definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquella en que recibió los autos.

El secretario de este último tribunal comunicará por la vía telegráfica, la parte dispositiva de la resolución correspondiente a los delegados de las partes y a la Inspección General de Trabajo, así como a la Dirección General de la Policía Nacional a fin de que ésta tome las medidas necesarias para mantener el orden.

Para la declaratoria de ilegalidad de una huelga o de un paro acordados y mantenidos de hecho, se tramitará la cuestión en forma de incidente, a petición de parte, pero el período de prueba será únicamente de cinco días. Las notificaciones que procedan se harán forzosamente a las partes en el centro de trabajo de que se trate.

Artículo 395

(Reformado por el Artículo 4º. del Decreto 1486 del Congreso de la República).

Si no hubiere arreglo o no se hubiere suscrito compromiso de ir al arbitraje, los trabajadores gozan de un plazo de veinte días para declarar la huelga calificada de legal, contados a partir del momento en que se les notifique la resolución de la Sala, confirmando el pronunciamiento del juez. Pasado este término sin haberlo declarado, deben acudir al arbitraje obligatorio.

Igual regla rige para los patronos, pero el plazo para declarar el paro es de tres días y se comenzará a contar desde el vencimiento del mes a que se refiere el artículo 246.

Artículo 396

Si dentro de los términos mencionados en el artículo anterior se declarare la huelga o el paro en su caso, cualquiera de los delegados de las partes puede pedir al respectivo juez en cualquier momento posterior a dicha declaratoria, que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento, para los efectos que indican los artículos 242 y 252.

Este pronunciamiento deberá hacerlo el juez dentro de los quince días siguientes a aquel en que se solicitó. Para el efecto podrá pedir a las partes las pruebas que considere necesarias, y si lo estima oportuno recabará dictamen técnico-económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a rendirlo dentro del término de diez días de solicitado. Todo ello sin perjuicio del derecho que corresponde a las partes de aportar la prueba que estimen pertinente.
Calificada de justa una huelga o injusto un paro, el juez debe tomar todas las medidas necesarias tendientes a garantizar y hacer efectivo el pago de las responsabilidades determinadas en el artículo 242, párrafo segundo, y 252, párrafo último. La resolución debe contener:

a) Razones que la fundamenten;
b) Término dentro del cual deben reanudar sus actividades los trabajadores en la empresa;
c) Prestaciones que el patrono deberá conceder en el caso de huelga;
d) Obligación del patrono a pagar los salarios por el término que dure la huelga, así como la facultad de los trabajadores para seguir holgando en el caso que el patrono se negare a otorgar las prestaciones indicadas en el inciso c) de este artículo. Los salarios de los trabajadores, una vez calificada de justa la huelga, deberán liquidarse y pagarse judicialmente en cada período de pago, pudiéndose en caso de negativa patronal, acudirse a la vía ejecutiva, sin perjuicio de los demás derechos que en estos casos el presente Código otorga a los trabajadores; y
e) Las demás declaraciones que el juez estime procedentes.

Calificada de injusta una huelga o de justo un paro, el juez debe proceder, en el primer caso, en la misma forma que indica el párrafo anterior, en lo que sea procedente, a efecto de garantizar las responsabilidades establecidas en el artículo 242, último párrafo, y, en el segundo caso, debe autorizar expresamente al patrono para que ejercite el derecho que le concede el párrafo tercero del artículo 252. Todo esto, sin perjuicio de las responsabilidades penales en que se haya incurrido.

Capítulo Tercero
Arbitraje

Artículo 397

El arbitraje procede:

1) Potestativamente:

a) Cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación;
b) Cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o al paro, calificados de legales.

2) Obligatoriamente:

a) En los casos en que, una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que se hayan realizado;
b) En los casos previstos en los incisos a) y d) del artículo 243 de este Código;
c) En el caso de que, solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del artículo 241 de este Código, y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate.

En el caso del inciso b) del arbitraje potestativo, las partes, al acordarlo, deben reanudar los trabajos que se hubieren suspendido y someter a la consideración del respectivo Tribunal de Arbitraje la resolución del conflicto. La reanudación de labores se hará en las mismas o mejores condiciones vigentes en el momento en que ocurrió la suspensión. Este extremo debe comprobarse ante el tribunal que corresponda mediante declaración suscrita por ambas partes, pudiendo el juez, si lo considera conveniente, ordenar por los medios pertinentes su comprobación.

Artículo 398

En los casos de arbitraje potestativo, las partes deben someter ante el respectivo juez de Trabajo y Previsión Social y por escrito, los motivos de su divergencia y los puntos sobre los cuales están de acuerdo; designando, además, tres delegados por cada parte con poderes suficientes para representarlos de conformidad con lo preceptuado en el artículo 409, señalando lugar para recibir notificaciones; en caso no llenaren este requisito, el juez ordenará subsanar la omisión.

En los casos de arbitraje obligatorio, el juez convocará a las partes y levantará un acta que contenga los requisitos enumerados en el párrafo anterior.

Artículo 399
Llenados todos los trámites anteriores, el juez, dentro de las veinticuatro horas siguientes, procederá a integrar el tribunal.

Artículo 400
Lo dispuesto en el artículo 383 de este Código es aplicable para los tribunales de arbitraje.

Será motivo de excusa para los vocales del tribunal el haber conocido del mismo asunto en conciliación, pero puede ser ésta allanada por los delegados de ambas partes.

Artículo 401
Una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, el Tribunal de Arbitraje se declarará competente y dictará sentencia dentro de los quince días posteriores.
Durante este lapso no admitirán recursos sus autos o providencias.

Artículo 402
El Tribunal de Arbitraje, dentro del plazo previsto en el artículo anterior, oirá a los delegados de las partes separadamente o en comparecencias conjuntas, haciendo uso de la facultad que le otorgue el artículo 388; interrogará personalmente a los patronos y a los trabajadores en conflicto sobre los puntos que juzgue necesario aclarar; de oficio o a solicitud de los delegados, ordenará la evacuación rápida de las diligencias que estime convenientes, incluyendo las de prueba y si lo considerare oportuno, recabará dictamen técnico-económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre las diversas materias sometidas a su resolución, o sobre alguna o algunas de ellas.

Artículo 403
La sentencia resolverá por separado las peticiones de Derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a esas últimas puede el tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas.

Corresponde preferentemente a la fijación de los puntos de hecho a los vocales del tribunal y la declaratoria del derecho que sea su consecuencia a los jueces de trabajo, pero si aquellos no lograren ponerse de acuerdo, decidirá la discordia el presidente del tribunal.

Se dejará constancia especial y por separado en el fallo de cuáles han sido las causas principales que han dado origen al conflicto, de las recomendaciones que el tribunal hace para subsanarlas y evitar controversias similares en lo futuro y en su caso, de las omisiones o defectos que se noten en la ley o en los reglamentos aplicables.

Artículo 404
En caso de apelación presentada dentro de los tres días siguientes de notificado el fallo a las partes, se elevarán los autos a la sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, quien dictará sentencia definitiva dentro de los siete días posteriores al recibo de los mismos, salvo que ordene alguna prueba para mejor proveer, la cual debe evacuarse antes de diez días.

Artículo 405
La sentencia arbitral es obligatoria para las partes por el plazo que ella determine, el cual no será inferior a un año.

Artículo 406
La parte que se niegue a cumplir o que incumpla los términos de un fallo arbitral, será sancionada con multa de quinientos a dos mil quetzales, en tratándose de patronos y de veinticinco a cien quetzales en el caso de que los infractores fueren trabajadores.

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el laudo para pedir al respectivo juez de Trabajo y Previsión Social su ejecución, en lo que fuere posible y el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente se fije.

Dicha parte también puede optar por declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación o arbitraje, siempre que lo haga únicamente por el incumplimiento de las resoluciones del fallo.

Artículo 407
Mientras no haya incumplimiento del fallo arbitral, no pueden plantearse conflictos colectivos sobre las materias que dieron origen al juicio.

Artículo 408
De todo fallo arbitral se enviará copia autorizada a la Inspección General de Trabajo.

Capítulo Cuarto
Disposiciones Comunes a los Procedimientos de Conciliación y Arbitraje

Artículo 409
Ante los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y con asesoría de abogado, las partes deben comparecer personalmente o ser representadas:

a) Por parientes dentro de los grados de ley, o abogados, si se tratare de patronos individuales;
b) Por compañeros de labores, si se tratare de trabajadores; y
c) Por sus directores, gerentes o empleados superiores, con poder suficiente, si se tratare de personas jurídicas emplazadas como el patrono.

Es todo caso, los comparecientes deberán acreditar su calidad.

Artículo 410
Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje pueden requerir de las autoridades y comisiones técnicas-estatales y de las instituciones y personas relacionadas con el conflicto, la contestación de los cuestionarios que les formulen, con relación al negocio de que conozcan. Asimismo, pueden visitar y examinar los lugares de trabajo y requerir de las partes los informes que estimen necesarios para el desempeño de su cometido.

El entorpecimiento o la negativa injustificada que impidan la realización de estas diligencias, serán sancionados con una multa de cincuenta a quinientos quetzales.

Artículo 411
El presidente de cada Tribunal de Conciliación y Arbitraje puede citar y notificar a las partes o a los delegados por medio de la Policía Nacional, de las autoridades de trabajo o por las autoridades de cualquier clase, quienes están obligados a atender con preferencia la petición que se les haga. Estas diligencias no están sujetas a más formalidad que la constancia puesta en autos de haber sido realizada y salvo prueba en contrario se tienen por auténticos.

Artículo 412
Los tribunales de Conciliación y Arbitraje apreciarán el resultado y el valor de las pruebas, según su leal saber y entender, sin sujetarse a las reglas del Derecho Común.

Artículo 413
Todas las actas o diligencias que lleve a cabo el Tribunal de Conciliación y Arbitraje se harán constar por escrito y serán firmadas por sus miembros, por las personas que hayan intervenido en ella y el secretario; así como las demás observaciones que se estimen pertinentes.

TITULO DECIMOTERCERO

Capítulo Único
Procedimiento en Materia de Previsión Social

Artículo 414
Si requerido el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para el pago de un beneficio, se niega formalmente y, en definitiva, debe demandarse a aquél por el procedimiento establecido en el juicio ordinario de trabajo, previsto en el presente Código.

TITULO DECIMOCUARTO

Capítulo Único
*Faltas contra las leyes de Trabajo y Previsión Social
*(Reformado por el Artículo 24 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).

Artículo 415
(Reformado por el Artículo 25 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones contra las faltas, contra las leyes de trabajo y previsión social, conforme los incisos l) y m) del artículo 281 de este Código.

Artículo 416

Están obligados a denunciar sin que por ello incurran en responsabilidad:

a) Las autoridades judiciales, políticas o de trabajo que en el ejercicio de sus funciones tuvieren conocimiento de alguna infracción a las leyes de trabajo o previsión social; y
b) Todos los particulares que tuvieren conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas de este Código.

Artículo 417
(Derogado por artículo 29 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).

La denuncia debe hacerse ante el juez de Trabajo y Previsión Social, ya sea directamente o por medio de la autoridad política más próxima.
En la misma forma debe procederse para la acusación o querella, la cual puede formularse por escrito o de palabra.

Artículo 418
(Derogado por artículo 29 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).

El escrito de denuncia o querella deberá contener: Tribunal al que se dirige, nombres y apellidos del denunciante o querellante, edad, estado civil, profesión u oficio, vecindad, lugar para recibir notificaciones; nombres y apellidos del presunto infractor, o en su caso, nombre de la presunta empresa infractora; relación de los hechos, identificándolos con expresión de lugar, año, mes, día y hora, si fuere procedente y todas las demás especificaciones que sean necesarias para la averiguación y comprobación del hecho de que se trate.

Si la denuncia o querella se formulare oralmente, el secretario del tribunal levantará acta que contendrá los requisitos expresados en el párrafo anterior, en lo que fueren observables.

Si la denuncia o acusación se formulare por escrito, se mandarán a ratificar, señalando día y hora para el efecto y se verificará tal diligencia dentro de un plazo que no excederá de tres días, contados a partir de la fecha de la presentación de la denuncia o querella, bajo apercibimiento al denunciante o querellante, que si no comparece sin justa causa, se le tendrá por ratificada, pero en este caso, si después de ventilado el procedimiento se absolviere al presunto infractor, se sancionará al denunciante o querellante con una multa de diez a cien quetzales, que en caso de insolvencia se transformará en prisión simple a razón de un día por cada dos quetzales, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que hubiere incurrido.

Si la denuncia se formulare por escrito por la autoridad, llenando los requisitos pertinentes y respaldada con el sello correspondiente, se omitirá su ratificación.

Artículo 419
(Reformado por el Artículo 26 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).
Tan pronto como sea del conocimiento de la Inspección General de Trabajo, por constarle directamente, o por denuncia, la comisión de un hecho a los que se refiere este capítulo, dictará resolución mandando que se lleve a cabo la verificación que corresponde a la mayor brevedad posible. Al efecto, todas las autoridades están obligadas a prestarle los auxilios necesarios.

Artículo 420
(Derogado por artículo 29 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).
Si en dicha comparecencia no reconociere la verdad de los hechos imputados y propone los medios de prueba que estime adecuados, el juicio se abrirá a prueba por un término que no excederá de diez días, pasado el cual el tribunal dictará sentencia dentro de los cinco días siguientes a su vencimiento. Todo ello bajo la estricta responsabilidad de su titular.

La resolución ordenando la apertura a prueba deberá dictarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la celebración de la indagatoria y se notificará también al acusador, sí lo hubiere, a efecto de que éste pueda rendir la prueba que estime conveniente.

En todo caso, el juez de oficio ordenará la investigación que crea oportuna a fin de comprobar los hechos denunciados.

La prueba ofrecida se recibirá con citación contraria.

Artículo 421
(Derogado por artículo 29 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).
Contra la sentencia cabe el Recurso de apelación, que se interpondrá dentro de tres días de notificada. Si no se interpusiere apelación, se levarán los autos en consulta a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social que corresponda, la que debe resolver en definitiva dentro del término de ocho días de recibidos los autos, sin ningún trámite previo y bajo la estricta responsabilidad de sus titulares.

Artículo 422
(Reformado por el Artículo 27 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).
Las sanciones o multas que se impongan a los infractores deben hacerse efectivas inmediatamente, debiendo proceder una vez firme la resolución, de oficio, a aplicar el procedimiento establecido en el siguiente título de este Código.

Artículo 423
En caso de insolvencia, la sanción debe convertirse en prisión simple, en la forma que establece el Código Penal.

Artículo 424
En materia de faltas, no se debe dar publicidad en el órgano de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a las sentencias firmes.

TITULO DECIMOQUINTO

Capítulo Único
Ejecución de Sentencias

Artículo 425

Debe ejecutar la sentencia el juez que la dictó en primera instancia.
Las sentencias dictadas por los Tribunales de Arbitraje deben ser ejecutadas por el juzgado de la zona económica a que correspondan esos tribunales.

Artículo 426

Para el cobro de toda clase de prestaciones reconocidas en la secuela del juicio o en sentencia firme de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, así como para el de las demás prestaciones a que se refiere el artículo 101 de este Código, el juez de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda, la que se notificará a las partes.

Contra la liquidación no cabrá más recurso que el de rectificación, que procede cuando al practicarse ésta se incurra en error de cálculo. Dicho recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en qué consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta. Este recurso será resuelto de plano, sin formar artículo y no admitirá impugnación alguna.

Si dentro del tercero día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago, el juez ordenará que se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo y ordenando, en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada, con designación de depositario que no está obligado a prestar fianza.

Si dentro del tercero día de practicado el embargo el deudor no solventare su obligación por el valor de la deuda, se sacarán a remate los bienes embargados, debiendo éste tener verificativo en un plazo que no excederá de diez días, sin necesidad de que se hagan previamente publicaciones, pero éstas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere.

En el acta de remate el juez declarará fincado éste en el mejor postor o en el ejecutante, según el caso, sin que dicho remate pueda abrirse, ni sea necesaria posterior aprobación.

Si los bienes rematados fueren muebles, salvo el caso indicado en el párrafo siguiente, el juez ordenará al depositario o a quien los posea, su inmediata entrega a quien corresponda. En caso de desobediencia se ordenará el secuestro judicial, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que se incurra.

Si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro, como en los casos de inmuebles o de vehículos, se fijará de oficio al obligado un término no mayor de cinco días para que otorgue la escritura traslativa de dominio, bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía.

Cuando la ejecución se promueva con base en un título ejecutivo, el procedimiento se iniciará con el requerimiento, continuándose por lo demás en la forma prevista.

En cuanto a las obligaciones de hacer, no hacer o entregar cosa determinada, se estará a lo dispuesto en los artículos 862, 863, 864, 865, 869 y 870 del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil. En lo no previsto por tales preceptos se aplicarán los procedimientos que establece este artículo, y si fuere necesaria la recepción de prueba, el juez la recibirá en una sola audiencia que practicará a requerimiento de cualquiera de las partes dentro de los cinco días siguientes al embargo.

Artículo 427

El que con posterioridad a la ocasión en que se obligue en virtud de acto o documento que pueda aparejar ejecución, o que durante el transcurso de un juicio que se siga en su contra enajenare sus bienes, resultando insolvente para responder en la ejecución, será juzgado como autor del delito de alzamiento.

Cuando en el procedimiento ejecutivo se hubiere trabado embargo sobre bienes que resultaren insuficientes, de ajena pertenencia o que de cualquier otro modo no respondan al fin propuesto, a solicitud de parte y sin formar artículo, el juez ordenará la ampliación del embargo correspondiente, comisionando en forma inmediata al ejecutor del tribunal para su cumplimentación.

En los procedimientos ejecutivos laborales, no cabrá recurso alguno, salvo el expresamente previsto en este título.

Artículo 428

En los casos no previstos en el presente capítulo, el juez por analogía debe seguir en cuanto sea aplicable los trámites del procedimiento ejecutivo.

TITULO DECIMOSEXTO

Capítulo Único
Del Recursos de Responsabilidad

Artículo 429

Procede el Recurso de Responsabilidad contra los jueces y magistrados de Trabajo y Previsión Social:

a) Cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia;
b) Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos;
c) Cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daño a los litigantes;
d) Cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieren o lo hicieren deficientemente;
e) Cuando faltan a las obligaciones administrativas de su cargo; y
f) Cuando observaren notoria mala conducta en sus relaciones públicas o privadas.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden en que pudieren incurrir.

Artículo 430

La Corte Suprema de Justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida a investigar y a examinar, por medio de uno de sus miembros o por un Magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo, el caso respectivo, oyendo al Juez o Magistrado de que se trate y si encuentra fundada la acusación o denuncia debe imponerle al funcionario responsable, algunas de las sanciones siguientes:

a) **(Suprimido por el artículo 32 del Decreto número 64-92 del Congreso de la República)**. Amonestación privada;
b) Amonestación pública;
c) **(Reformado por el artículo 32 del Decreto número 64-92 del Congreso de la República)**. Multa de un mil quinientos (Q.1,500.00) a dos mil quinientos (Q.2,500.00) quetzales a título de corrección disciplinaria; y,
d) **(Suprimido por el artículo 32 del Decreto número 64-92 del Congreso de la República)**. En casos graves, la Corte Suprema de Justicia debe resolver acerca de la destitución o remoción del Juez responsable o pedir al Congreso de la República lo pertinente, si se tratare de Magistrados. Contra la resolución en la cual se imponga una de las sanciones establecidas, cabe el recurso de reposición ante la propia Corte Suprema de Justicia, la que sin trámite alguno resolverá de plano dentro del término de diez días.

TITULO DECIMOSEPTIMO

Capítulo Único
De las Atribuciones de la Corte Suprema de Justicia en Materia Laboral

Artículo 431

Además de las atribuciones consignadas en otras leyes o en el presente Código, la Corte Suprema de Justicia como Tribunal jerárquico de superior categoría, en materia laboral tendrá las siguientes:

a) Vigilar constantemente la marcha y funcionamiento de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, disponiendo las remociones o destituciones que deban hacerse, según el caso;
b) Procurar la unificación del criterio de dichos tribunales, para cuyo efecto, propugnará pláticas periódicas entre sus titulares;
c) Recopilar los fallos de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a efecto de crear y unificar los precedentes de los mismos;
d) Llevar las estadísticas necesarias de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
e) Examinar, conforme lo preceptuado en el título anterior, los expedientes en los que tuviere denuncia de retardos en su tramitación y dictar las medidas correspondientes;
f) Proponer al Congreso de la República las reformas a las leyes de trabajo que considere necesarias, ya sea a iniciativa propia o a solicitud de alguno de los titulares de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
g) Publicar en la gaceta de los tribunales los fallos firmes dictados por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, que por su importancia técnica-jurídica considere conveniente divulgar.

TITULO DECIMOCTAVO
DISPOSICIONES FINALES

Capítulo Primero
Disposiciones Transitorias

Artículo I.
El Organismo Ejecutivo dentro de un plazo máximo de dos años, contados a partir de la vigencia de esta Ley; debe dictar los reglamentos expresamente previstos en el texto del Código de Trabajo.

Artículo II.
Los juicios de trabajo, de cualquier naturaleza que sean, que al entrar en vigor esta Ley se encuentren en trámite, se continuarán y fenecerán, tanto en lo que se refiere a los procedimientos que deban seguirse, como a las disposiciones sustantivas que corresponde aplicar, de conformidad con las normas que hubieren estado en vigor a la fecha de su iniciación.

Capítulo Segundo
Disposiciones Derogatorias y Finales

Artículo I.
En todas las disposiciones del Código de Trabajo en donde aparezcan las expresiones “Ministerio de Economía y Trabajo” y “Guardia Civil”, deben substituir dichas expresiones por “Ministerio de Trabajo y Previsión Social” y “Policía Nacional”, respectivamente.

Artículo II.
Se derogan los Artículos 432, 433, 434 y 435 del Decreto 330 del Congreso de la República, reformado por el Decreto Presidencial 570, así como las demás disposiciones que expresamente se consignan en el texto de esta ley y las que se oponen a su cumplimiento.

Artículo III.
Esta ley entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el Diario Oficial. Pase al Organismo Ejecutivo para su publicación y cumplimiento. Dado en el Palacio del Organismo Legislativo; en Guatemala, a los veintinueve días del mes de abril de mil novecientos sesenta y uno.

RUBÉN FLORES AVENDAÑO,
Presidente.

SALVADOR SERRANO MUÑOZ,
Secretario.

VIRGILIO VISCOVICH PREM,
Secretario.

Palacio Nacional, Guatemala 5 de mayo de 1961
Publíquese y cúmplase,

MIGUEL IDIGORAS FUENTES

CARLOS CIPRIANI
El Ministro de Trabajo y Previsión Social

Manuel Colom Argueta

Político y Alcalde de la Ciudad de Guatemala
1932 - 1979



Colom Argueta se graduo de **Abogado y Notario en la Universidad de San Carlos**, obteniendo una beca para continuar sus estudios en Florencia, Italia, en 1955 **formó parte de un grupo de 33 ciudadanos** que se opusieron públicamente al plebiscito destinado a confirmar en el poder al dictador Carlos Castillo Armas, luego del **golpe de estado efectuado con apoyo de la CIA** al presidente Árbenz Guzmán.

Fue un importante líder de la oposición **social demócrata en Guatemala** desde el gobierno de Castillo Armas hasta el del general Lucas García.

Por la **posición firme con sus principios y su ardua actividad política** fue asesinado en 1979 en un operativo aparentemente coordinado por los militares de Guatemala.

En 1970, la Unidad Revolucionaria Democrática (URD), inscrita como comité cívico, lo **propuso como candidato a alcalde** de ciudad de Guatemala, y **ganó las elecciones cómodamente**. En su gestión como alcalde creo la **Asosiacación de Alcaldes de Guatemala** "ANAM".

"Político, Catedratico Universitario, y Alcalde de la Capital, asesinado por las fuerzas del estado"

Colom Argueta fue un hombre comprometido con la clase trabajadora y la sociedad guatemalteca, en la busqueda de una sociedad más justa para todas y todos, fue asesinado porque temian que llegará hacer presidente del país.

A pesar que durante su gobierno al frente de la Municipalidad de la capital, **realizo obras de desarrollo no antes vistas**, su participación en **defensa de los trabajadores**, le logro la enemistad de la clase militar y rica del país, más aún cuando **buscaba llegar a ser presidente de la república**. El 15 de marzo de 1979, el FUR (Frente Unido de la Revolución) fue finalmente registrado como partido político. Sin embargo, una semana después, **el 22 de marzo**, **Colom fue asesinado**, en un operativo sin precedentes, en el cual se utilizó hasta un helicóptero para "cazarlo" dejando a nuestro pueblo sin otro de los tantos líderes de oposición.

Fuentes:
https://es.wikipedia.org/wiki/Manuel_Colom_Argueta#CITAREFAguilera_PeraltaRomero_Imery1981
Dialéctica del Terror en Guatemala, Aguilera Peralta, Gabriel; Romero Imery, Jorge; San José, 1981.

DECRETO 12-2002
CÓDIGO MUNICIPAL DE GUATEMALA

Decreto 12-2002 promulgado a los dos días del mes de abril de dos mil dos, publicado en el Diario Oficial.

INDICE

TÍTULO I

Generalidades
página 299

TÍTULO II

Población y Territorio
página 301

TÍTULO III

Gobierno y Administración del Municipio
página 307

TÍTULO IV

Información y Participación Ciudadana
página 318

TÍTULO V

Administración Municipal
página 319

TÍTULO VI

Hacienda Municipal
página 330

TÍTULO VII

Principios Reguladores de los Procedimientos Administrativos
página 341

TÍTULO VIII

Regimen Sancionatorio
página 344

DECRETO NÚMERO 12-2002

El Congreso de la República de Guatemala

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Constitución Política de la República el Estado, de Guatemala se organiza para proteger a la persona y la familia, siendo su fin supremo la realización del bien común, y son deberes del Estado garantizar a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona, por lo que, para el cumplimiento de tales fines, es imperativo modernizar el ordenamiento jurídico de la Administración Pública.

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política de la República reconoce y establece el nivel de Gobierno Municipal, con autoridades electas directa y popularmente, lo que implica el régimen autónomo de su administración, como expresión fundamental del poder local, y que la administración pública será descentralizada, lo que hace necesario dar una mejor definición y organización al régimen municipal respaldando la autonomía que la Carta Magna consagra, para que en el marco de ésta se promueva su desarrollo integral y el cumplimiento de sus fines.

CONSIDERANDO:

Que, el proceso de modernización y descentralización del Estado guatemalteco desarrolla una nueva visión de administración que interpreta el contenido del Acuerdo de Paz Firme y Duradera en cuanto a su compromiso de emitir una legislación municipal adecuada a la realidad de la nación guatemalteca, la cual se caracteriza como de unidad nacional, multiétnica, pluricultural y multilingüe.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

El siguiente:

CÓDIGO MUNICIPAL

TITULO I
GENERALIDADES

Artículo 1
Objeto

El presente Código tiene por objeto desarrollar los principios constitucionales referentes a la organización, gobierno, administración, y funcionamiento de los municipios y demás entidades locales determinadas en este Código y el contenido de las competencias que correspondan a los municipios en cuanto a las materias que éstas regulen.

Artículo 2
Naturaleza del municipio

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, multietnicidad, pluriculturalidad, y multilingüismo, organizado para realizar el bien común de todos los habitantes de su distrito.

Artículo 3
Autonomía

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. Para el cumplimiento de los fines que le son inherentes coordinará sus políticas con las políticas generales del Estado y en su caso, con la política especial del ramo al que corresponda.
Ninguna ley o disposición legal podrá contratar, disminuir o tergiversar la autonomía municipal establecida en la Constitución Política de la República.

Artículo 4
*Formas de ordenamiento territorial

El municipio podrá dividirse en las siguientes formas de ordenamiento territorial: cabecera municipal, aldea, caserío, paraje, cantón, barrio, zona, colonia, lotificación, parcelamiento urbano o agrario, microregión, finca, las formas propias de ordenamiento territorial de los pueblos indígenas y las demás formas de ordenamiento territorial definidas localmente al interior del municipio, conforme lo establecido en el artículo 22 de este Código. ***Reformado por el Artículo 1, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 5
Servicio a los intereses públicos

Los municipios y otras entidades locales sirven a los intereses públicos que les están encomendados y actúan de acuerdo con los principios de eficacia, eficiencia, descentralización, desconcentración y participación comunitaria, con observancia del ordenamiento jurídico aplicable.

Artículo 6
Competencias propias y atribuidas

Las competencias de los municipios son:

a) Propias y
b) Atribuidas por delegación.

Las competencias propias son todas aquellas inherentes a su autonomía establecida constitucionalmente de acuerdo a sus fines propios. Las competencias atribuidas son las que el Gobierno Central delega a los municipios mediante convenio y se ejercen en los términos de la delegación o transferencia respetando la potestad de auto organización de los servicios del municipio, establecidos en ese Código.

Artículo 7
El municipio en el sistema jurídico

El municipio, como institución autónoma de derecho público, tiene personalidad jurídica y capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, y en general para el cumplimiento de sus fines en los términos legalmente establecidos, y de conformidad con sus características multiétnicas, pluriculturales y multilingües. Su representación la ejercen los órganos determinados en este Código.

Artículo 8
Elementos del municipio

Integran el municipio los elementos básicos siguientes:

a) La población.
b) El territorio.
c) La autoridad ejercida en representación de los habitantes, tanto por el Concejo Municipal como por las autoridades tradicionales propias de las comunidades de su circunscripción.
d) La comunidad organizada.
e) La capacidad económica.
f) El ordenamiento jurídico municipal y el derecho consuetudinario del lugar.
g) El patrimonio del municipio.

Artículo 9
Del concejo y gobierno municipal

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. El gobierno municipal corresponde al Concejo Municipal, el cual es responsable de ejercer la autonomía del municipio. Se integra por el alcalde, los síndicos y los concejales, todos electos directa y popularmente en cada municipio de conformidad con la ley de la materia. El alcalde es el encargado de ejecutar y dar seguimiento a las políticas, planes, programas y proyectos autorizados por el Concejo Municipal.

Artículo 10
Asociación de municipalidades

Las municipalidades podrán asociarse para la defensa de sus intereses y el cumplimiento de sus fines generales y los que garantiza la Constitución Política de la República y, en consecuencia, celebrar acuerdos y convenios para el desarrollo común y el fortalecimiento institucional de las municipalidades. Las asociaciones formadas por municipalidades tendrán personalidad jurídica propia y distinta de cada municipalidad integrante, y se constituirán para la defensa de sus intereses municipales, departamentales, regionales o nacionales y para la formulación, ejecución y seguimiento de planes, programas, proyectos o la planificación, ejecución y evaluación en la ejecución de obras o la prestación de servicios municipales.

Las Asociaciones de Municipalidades a nivel departamental, regional o nacional se regirán por las disposiciones del presente Código y los estatutos que se les aprueben, pero en todo caso, las municipalidades que las integran estarán representadas por el alcalde o por quien haga sus veces.

TITULO II
POBLACION Y TERRITORIO

Capítulo I
Población

Artículo 11
Población
La población del municipio está constituida por todos los habitantes de su circunscripción territorial.

Artículo 12
Vecindad
La vecindad es la circunscripción municipal en la que reside una persona individual.

Artículo 13
Vecino y transeúnte
Es vecino la persona que tiene residencia continua por más de un (1) año en una circunscripción municipal o quien, allí mismo, tiene el asiento principal de sus negocios o intereses patrimoniales de cualquier naturaleza. En ausencia de estas circunstancias la persona individual será vecino de la circunscripción municipal en la que se halle. Asimismo, se considera vecino el extranjero residente legalmente en el país y radicado habitualmente en una circunscripción municipal. Es transeúnte quien se encuentre accidentalmente en una circunscripción municipal, teniendo su vecindad en otra. Se presume el ánimo de residir por la permanencia continua durante un (1) año en una circunscripción municipal, cesando esa presunción si se comprobare que la residencia es accidental.

Artículo 14
* Derogado
*Derogado a partir del treinta de septiembre de dos mil ocho, por el Artículo 13, del Decreto Número 23-2008 el 17-05-2008

Artículo 15
Vecindad de guatemalteco en el extranjero
El guatemalteco que, por razones de trabajo, profesión, estudios u otra causa similar, radica temporalmente en el extranjero, mantendrá su condición de vecino de la última circunscripción municipal en que aparezca inscrito como tal.

Artículo 16
* Derogado
*Derogado a partir del treinta de septiembre de dos mil ocho, por el Artículo 13, del Decreto Número 23-2008 el 17-05-2008

Artículo 17
Derechos y obligaciones de los vecinos
Son derechos y obligaciones de los vecinos:

a) Ejercer los derechos ciudadanos de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política de la República y la Ley Electoral y de Partidos Políticos.
b) Optar a cargos públicos municipales.
c) Servir y defender los intereses del municipio y la autonomía municipal.
d) Contribuir a los gastos públicos municipales, en la forma prescrita por la ley.
e) Participar en actividades políticas municipales.
f) Participar activa y voluntariamente en la formulación, planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas municipales y comunitarias.
g) Ser informado regularmente por el gobierno municipal de los resultados de las políticas y planes municipales y de la rendición de cuentas, en la forma prevista por la ley.
h) Integrar la comisión ciudadana municipal de auditoría social.
i) Utilizar de acuerdo con su naturaleza los servicios públicos municipales y acceder a los aprovechamientos comunales conforme a las normas aplicables.
j) Participar en las consultas a los vecinos de conformidad con la ley.
k) Pedir la consulta popular municipal en los asuntos de gran trascendencia para el municipio, en la forma prevista por este Código.
l) Solicitar la prestación, y en su caso, el establecimiento del correspondiente servicio público municipal.
m) Aquellos otros derechos y deberes establecidos en las leyes.

Los extranjeros domiciliados que sean mayores de edad tienen los derechos y deberes propios de los vecinos, salvo los de carácter político. No obstante, tendrán los derechos que en los términos prevea la legislación electoral general.

Artículo 18
Organización de vecinos

Los vecinos podrán organizarse en asociaciones comunitarias, incluyendo las formas propias y tradicionales surgidas en el seno de las diferentes comunidades, en la forma que las leyes de la materia y este Código establecen.

Artículo 19
Autorización para la organización de vecinos

Las asociaciones de vecinos a las que se refiere el artículo anterior, se constituirán mediante escritura pública cuyo testimonio será presentado al registrador civil, para los efectos del otorgamiento de la personalidad jurídica, la que será efecto de su inscripción en el libro correspondiente del registro civil, en un tiempo no mayor de treinta (30) días calendario. Los requisitos que debe cumplir la escritura pública, sin perjuicio de lo que establece el artículo veintinueve (29) del Código de Notariado, serán: nombre, sede y la duración de la asociación, establecer claramente sus fines, objetivos, el ámbito de su acción, forma de su organización, la identificación fehaciente de las personas que la integran, y designación de quien o quienes ejercerán su representación legal.

Artículo 20
Comunidades de los pueblos indígenas

Las comunidades de los pueblos indígenas son formas de cohesión social natural y como tales tienen derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica, debiendo inscribirse en el registro civil de la municipalidad correspondiente, con respeto de su organización y administración interna

que se rige de conformidad con sus normas, valores y procedimientos propios, con sus respectivas autoridades tradicionales reconocidas y respetadas por el Estado, de acuerdo a disposiciones constitucionales y legales.

Artículo 21
Relaciones de las comunidades de los pueblos indígenas entre sí
Se respetan y reconocen las formas propias de relación u organización de las comunidades de los pueblos indígenas entre sí, de acuerdo a criterios y normas tradicionales o a la dinámica que las mismas comunidades generen.

Capítulo II
Territorio

Artículo 22
***División territorial**
Cuando convenga a los intereses del desarrollo y administración municipal, o a solicitud de los vecinos, el Concejo Municipal podrá dividir el municipio en distintas formas de ordenamiento territorial internas, observando, en todo caso, las normas de urbanismo y desarrollo urbano y rural establecidas en el municipio, los principios de desconcentración y descentralización local y con sujeción a lo estipulado en los artículos del presente Capítulo. Previo a emitir el acuerdo mediante el cual modifica la categoría de un centro poblado de los indicados en los artículos subsiguientes, el Concejo Municipal deberá contar con el dictamen favorable de la Oficina Municipal de Planificación, del Instituto Nacional de Estadística y del Instituto de Fomento Municipal.

La municipalidad remitirá en el mes de julio de cada año, certificación de la división territorial de su municipio al Instituto Nacional de Estadística y al Instituto Geográfico Nacional. ***Reformado por el Artículo 2, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 23
Distrito municipal
Distrito municipal es la circunscripción territorial en la que ejerce autoridad un Concejo Municipal. La circunscripción territorial es continua y por ello se integra con las distintas formas de ordenamiento territorial que acuerde el Concejo Municipal. La cabecera del distrito es el centro poblado donde tiene su sede la municipalidad.

Artículo 23 bis
***Requisitos y condiciones para elevar de categoría una aldea o caserío**
Los requisitos y condiciones para elevar de categoría una aldea o caserío son los siguientes:

ALDEA: centro poblado que tenga o cuente con:

a) Una población entre 5,000 a 9,999 habitantes,
b) b) Un índice de alfabetismo del 25% de su población,
c) Construcciones o edificaciones alineadas formando calles en cualquier forma,

d) Red de drenajes de aguas negras y pluviales subterráneos,
e) Abastecimiento domiciliar de agua potable distribuida por cañería y tanque pública,
f) Un mercado con edificación, como mínimo,
g) Un parque o plaza,
h) Servicio de alumbrado público en por lo menos el 75% de su territorio,
i) Centro de Salud y farmacia,

j) Cementerio autorizado.
k) Escuela Mixta de Educación Primaría con biblioteca,
l) Seguridad Pública,
m) Agencia bancaria en cualquiera de sus modalidades.

CASERÍO: centro poblado que tenga o cuente con:

a) Una población entre 2,000 a 4,999 habitantes,
b) Un índice de alfabetismo del 10% de su población,
c) Construcciones o edificaciones formando calles o no calles,
d) Red de drenajes de aguas negras y pluviales subterráneos,
e) Abastecimiento domiciliar de agua potable distribuida por cañería y tanque público,
f) Servicio de alumbrado público en por lo menos el 25% de su territorio.

***Adicionado por el Artículo 3, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 23
*Ter. Formas de ordenamiento territorial municipal locales

Las formas de ordenamiento territorial municipal establecidas en este Código como paraje, cantón, barrio, zona, colonia, distrito, lotificación, asentamiento, parcelamiento urbano o agrario, microregión, finca y demás formas de ordenamiento territorial municipal, corresponde definirlas al Concejo Municipal, quien deberá formular y ejecutar planes de ordenamiento territorial y desarrollo integral del municipio, emitiendo las ordenanzas y reglamentos que correspondan. En todo caso, las lotificaciones, asentamientos, apreciamientos. colonias, fincas y demás formas de ordenamiento territorial municipal que desarrollen proyectos de urbanización, deberán contar con licencia municipal.

Los términos o vocablos de ciudad y villa serán utilizados únicamente con carácter denominativo para distinguir a la cabecera de un municipio y no para establecer una categoría con fines de elevación territorial municipal, por no estar contemplados dentro de las entidades locales en que el municipio se divide. ***Reformado por el Artículo 4, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 24
Conflicto de límites entre distritos municipales

Los conflictos derivados de la falta de definición en los límites existentes entre dos o más municipios serán sometidos, por los Concejos Municipales afectados, a conocimiento del Ministerio de Gobernación, que dispondrá de un plazo de seis (6) meses, a partir de la recepción del expediente, para recabar los antecedentes que aquellos deberán proporcionarle y el dictamen del Instituto Geográfico Nacional, completar los estudios, informaciones, diligencias y demás medidas que sean necesarias, con base en las cuales emitirá opinión, y lo elevará a conocimiento del Presidente de la República, para que, si así lo considera, presente a consideración del Congreso de la República la iniciativa de ley correspondiente, para su conocimiento y resolución.

Artículo 25
Conflicto de límites jurisdiccionales entre comunidades

Los conflictos de límites que existan o surjan entre comunidades de un mismo municipio, serán resueltos con mediación del Concejo Municipal, tomando en cuenta las posiciones de cada una de las partes en conflicto, en coordinación con las autoridades reconocidas por las comunidades, promoviendo la participación de las comunidades afectadas y la conciliación entre las mismas.

Capítulo III
Procedimientos para la creación y modificación de municipios

Artículo 26
Solicitud de creación o modificación de municipios

Para la iniciación del expediente de creación o modificación de municipios se requiere la solicitud, debidamente firmada o signada con la impresión digital, de por lo menos el diez (10%) por ciento de los vecinos en ejercicio de sus derechos, residentes en los lugares donde se pretende su creación o modificación. Dicha solicitud se formalizará ante la Gobernación del departamento jurisdiccional o la de aquél en el que esté la mayor parte del territorio a segregar, anexar o fusionar, según sea el caso, exponiendo en ella los hechos y circunstancias que la motivan y que se llenen los demás requisitos a que se refiere el artículo 28 de este Código.

Artículo 27
Modificación del distrito municipal

La circunscripción de un distrito municipal sólo podrá ser modificada por las causas y en la forma que determina la Constitución Política de la República y este Código. En todo caso, la circunscripción de un municipio deberá estar en el ámbito de un solo departamento, quedando sujeto a lo que el Congreso de la República determine cuando, a consecuencia de división o fusión, la circunscripción de un municipio nuevo afecte a más de un departamento.

Artículo 28
Creación de un municipio

La creación de un municipio requiere:

a) Que tenga veinte mil (20,000) habitantes, o más;
b) Que pueda asignársele una circunscripción territorial para la satisfacción de las necesidades de sus vecinos y posibilidades de desarrollo social, económico y cultural, dentro de la cual cuente con los recursos naturales y financieros que le permiten y garanticen la prestación y mantenimiento de los servicios públicos locales. Para lo expuesto, el Instituto Geográfico Nacional deberá emitir dictamen, en el que se definirán los límites del territorio del nuevo municipio;
c) Que la circunscripción municipal asignada al nuevo municipio no perjudique los recursos naturales y financieros esenciales para la existencia del municipio del cual se está separando. Respecto de dicha situación, los Ministerios de Ambiente y Recursos Naturales y de Finanzas Públicas, respectivamente, deberán emitir los dictámenes que señalen que no se perjudican dichos recursos;
d) Que exista infraestructura tísica y social básica que garantice condiciones aceptables para el desarrollo del nuevo municipio. Para el efecto, el Concejo Municipal solicitará dicho informe a la Oficina Municipal de Planificación del municipio del cual se segregará el nuevo municipio;
e) Que se garanticen fuentes de ingreso de naturaleza constante, lo que debe ser garantizado por el Concejo Municipal del cual se segregará el nuevo municipio;
f) Que se haya emitido dictamen técnico favorable por parte de la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia, considerando los insumos técnicos y de información de las instituciones y dependencias pertinentes.

***Reformado por el Artículo 5, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 29
Trámite de la solicitud

Recibida la solicitud y cumplidos los requisitos correspondientes, en un plazo que no exceda de treinta (30) días, el gobernador departamental realizará lo siguiente:

a) Conceder audiencia a los representantes de los vecinos y autoridades locales de las comunidades o lugares del correspondiente municipio que quieren formar uno nuevo.
b) Conceder audiencia a los concejos municipales de la municipalidad o municipalidades afectadas, o eventualmente interesadas en la gestión, y a la gobernación o gobernaciones de los departamentos que pudieran resultar perjudicados.
c) Ordenar la investigación y comprobación de todos los hechos y circunstancias expuestos en la solicitud y de otros que se soliciten en este Código, para lo cual las entidades autónomas y descentralizadas y demás dependencias públicas deben dar la información y prestar la colaboración que les sea requerida, así como recabar cualquier otra información o documentación y practicar cualquier diligencia probatoria que se crea necesaria para la mejor comprensión del caso.

Evacuadas las audiencias, y agotadas las investigaciones, el gobernador departamental, expresando su opinión, elevará lo actuado a conocimiento del Ministerio de Gobernación, dentro de un plazo que no exceda de noventa (90) días.

Artículo 30
Procedimiento ante el Ministerio de Gobernación

El Ministerio de Gobernación dispondrá de un plazo de seis (6) meses, a partir de la recepción del expediente, para verificar todo lo actuado ante la gobernación departamental y para completar los estudios, informaciones, diligencias y demás medidas que sean necesarias para determinar el cumplimiento exacto de los requisitos para decidir sobre la creación o modificación de un municipio, emitiendo además el dictamen correspondiente, y lo elevará a conocimiento del Presidente de la República, para que, si así lo considera, en un plazo de treinta (30) días, presente a consideración del Congreso de la República la iniciativa de ley correspondiente, para su conocimiento y resolución.

Artículo 31
Procedimientos consultivos

Si el Congreso de la República lo considerase necesario podrá someter a consulta de las poblaciones del o de los municipios o departamentos afectados, cualquier asunto dirigido a dividir o modificar su circunscripción, antes de emitir la ley que lo decida.

Artículo 32
Cabecera del municipio nuevo

La cabecera municipal estará en el poblado que se designe en el decreto de su creación que emita el Congreso de la República. El Concejo Municipal o el diez por ciento (10%) de vecinos que reúnan las calidades a que se refiere este Código, podrá solicitar el traslado de la cabecera municipal, para cuyo efecto se procederá de conformidad con lo establecido en este capítulo, en lo que fuere aplicable.

TITULO III
GOBIERNO Y ADMINISTRACION DEL MUNICIPIO

Capítulo I
Gobierno del municipio

Artículo 33
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 34
Reglamentos internos

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. ***Reformado por el Artículo 6, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 35
*Atribuciones generales del Concejo Municipal

Son atribuciones del Concejo Municipal:

a) La iniciativa, deliberación y decisión de los asuntos municipales;
b) El ordenamiento territorial y control urbanístico de la circunscripción municipal;
c) La convocatoria a los distintos sectores de la sociedad del municipio para la formulación e institucionalización de las políticas públicas municipales y de los planes de desarrollo urbano y rural del municipio, identificando y priorizando las necesidades comunitarias y propuestas de solución a los problemas locales.
d) El control y fiscalización de los distintos actos del gobierno municipal y de su administración;
e) El establecimiento, planificación, reglamentación, programación, control y evaluación de los servicios públicos municipales, así como las decisiones sobre las modalidades institucionales para su prestación, teniendo siempre en cuenta la preeminencia de los intereses públicos;
f) La aprobación, control de ejecución, evaluación y liquidación del presupuesto de ingresos y egresos del municipio, en concordancia con las políticas públicas municipales;
g) La aceptación de la delegación o transferencia de competencias;
h) El planteamiento de conflictos de competencia a otras entidades presentes en el municipio;
i) La emisión y aprobación de acuerdos, reglamentos y ordenanzas municipales;
j) La creación, supresión o modificación de sus dependencias, empresas y unidades de servicios administrativos, para lo cual impulsará el proceso de modernización tecnológica de la municipalidad y de los servicios públicos municipales o comunitarios, así como la administración de cualquier registro municipal o público que le corresponda de conformidad con la ley;

k) Autorizar el proceso de desconcentración del gobierno municipal, con el propósito de mejorar los servicios y crear los órganos institucionales necesarios, sin perjuicio de la unidad de gobierno y gestión de la administración municipal;
l) La organización de cuerpos técnicos, asesores y consultivos que sean necesarios al municipio, así como el apoyo que estime necesario a los consejos asesores indígenas de la alcaldía comunitaria o auxiliar, así como de los órganos de coordinación de los Consejos Comunitarios de Desarrollo y de los Consejos Municipales de Desarrollo;
m) La preservación y promoción del derecho de los vecinos y de las comunidades a su identidad cultural, de acuerdo a sus valores, idiomas, tradiciones y costumbres;
n) La fijación de rentas de los bienes municipales, sean éstos de uso común o no, la de tasas por servicios administrativos y tasas por servicios públicos locales, contribuciones por mejoras o aportes compensatorios de los propietarios o poseedores de inmuebles beneficiados por las obras municipales de desarrollo urbano y rural. En el caso de aprovechamiento privativo de bienes municipales de uso común, la modalidad podrá ser a título de renta, servidumbre de paso o usufructo oneroso;
o) Proponer la creación, modificación o supresión de arbitrio al Organismo Ejecutivo, quien trasladará el expediente con la iniciativa de ley respectiva al Congreso de la República;
p) La fijación de sueldo y gastos de representación del alcalde; las dietas por asistencia a sesiones del Concejo Municipal; y, cuando corresponda, las remuneraciones a los alcaldes comunitarios o alcaldes auxiliares;
q) La concesión de licencias temporales y aceptación de excusas a sus miembros para no asistir a sesiones;
r) La aprobación de la emisión, de conformidad con la ley, de acciones, bonos y demás títulos y valores que se consideren necesarios para el mejor cumplimiento de los fines y deberes del municipio;
s) La aprobación de los acuerdos o convenios de asociación o cooperación con otras corporaciones municipales, entidades u organismos públicos o privados, nacionales e internacionales que propicien el fortalecimiento de la gestión y desarrollo municipal, sujetándose a las leyes de la materia;
t) La promoción y mantenimiento de relaciones con instituciones públicas nacionales, regionales, departamentales y municipales;
u) Adjudicar la contratación de obras, bienes, suministros y servicios que requiera la municipalidad, sus dependencias, empresas y demás unidades administrativas de conformidad con la ley de la materia, exceptuando aquellas que corresponden adjudicar al alcalde;
v) La creación del cuerpo de policía municipal;
w) En lo aplicable, las facultades para el cumplimiento de las obligaciones atribuidas al Estado por el artículo 119 de la Constitución Política de la República de Guatemala;
x) La elaboración y mantenimiento del catastro municipal en concordancia con los compromisos adquiridos en los acuerdos de paz y la ley de la materia;
y) La promoción y protección de los recursos renovables y no renovables del municipio;
z) Emitir el dictamen favorable para la autorización de establecimientos que por su naturaleza estén abiertos al público, sin el cual ninguna autoridad podrá emitir la licencia respectiva;
aa) Las demás competencias inherentes a la autonomía del municipio; y,

bb) La discusión, aprobación, control de ejecución y evaluación de las políticas municipales de desarrollo de la juventud.

***Reformado por el Artículo 7, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 36
Organizaciones de Comisiones

En su primera sesión ordinaria anual, el Concejo Municipal organizará las comisiones que considere necesarias para el estudio y dictamen de los asuntos que conocerá durante todo el año, teniendo carácter obligatorio las siguientes comisiones:

1. Educación, educación bilingüe intercultural, cultura y deportes;
2. Salud y asistencia social;
3. Servicios, infraestructura, ordenamiento territorial, urbanismo y vivienda;
4. Fomento económico, turismo, ambiente y recursos naturales;
5. Descentralización, fortalecimiento municipal y participación ciudadana;
6. De finanzas;
7. De probidad;
8. De los derechos humanos y de la paz;
9. De la familia, la mujer, la niñez, la juventud, adulto mayor o cualquier otra formada proyección social; todas las municipalidades deben reconocer, del monto de ingresos recibidos del situado constitucional un monto no menor del 0.5% para esta Comisión, del Municipio respectivo.

El Concejo Municipal podrá organizar otras comisiones además de las ya establecidas. ***Reformado el numeral 9 por el Artículo 8, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 37
Dictámenes, informes y asesorías de las comisiones

Las comisiones presentarán al Concejo Municipal, por intermedio de su presidente, los dictámenes e informes que les sean requeridos con relación a los asuntos sometidos a su conocimiento y estudio; así como también propondrán las acciones necesarias para lograr una mayor eficiencia en los servicios públicos municipales y la administración en general del municipio.

Cuando las comisiones del Concejo Municipal lo consideren necesario, podrán requerir la asesoría profesional de personas y entidades públicas o privadas especializadas en la materia que se trate.

Solo cuando para resolver asuntos de interés para el municipio, la ley exija al Concejo Municipal contar con opinión, dictamen o resolución favorable previamente, de alguna entidad estatal especializada, sin costo alguno, esta entidad deberá pronunciarse como corresponda, en un tiempo no mayor de treinta (30) días calendario, salvo que por razones técnicas requiera de un plazo mayor, lo que deberá hacer del conocimiento del Concejo Municipal interesado.

Artículo 38
Sesiones del Concejo Municipal

Las sesiones del Concejo Municipal serán presididas por el alcalde o por el concejal que, legalmente, le sustituya temporalmente en el cargo.

Habrá sesiones ordinarias y extraordinarias. Las sesiones ordinarias se realizarán cuando menos una vez a la semana por convocatoria del alcalde; y las extraordinarias se realizarán las veces que sea necesario a solicitud de cualquiera de los miembros del Concejo Municipal, en cuyo caso el alcalde hará la convocatoria correspondiente, de conformidad con lo previsto en este Código y el reglamento de organización y funcionamiento del mismo.

No podrá haber sesión extraordinaria si no precede citación personal y escrita, cursada a todos los integrantes del Concejo Municipal y con expresión del asunto a tratar.

Las sesiones serán públicas, pero podrán ser privadas cuando así se acuerde y siempre que el asunto a considerar afecte el orden público, o el honor y decoro de la municipalidad o de cualesquiera de sus integrantes. También, cuando la importancia de un asunto sugiera la conveniencia de escuchar la opinión de los vecinos, el Concejo Municipal, con el voto de las dos terceras partes del total de sus integrantes, podrá acordar que la sesión se celebre a cabildo abierto, fijando en la convocatoria, el lugar, día y hora de la sesión. En estas sesiones del concejo, los vecinos que asistan tendrán voz, pero no voto, debiendo todos guardar la compostura, decoro y dignidad que corresponde a una reunión de tal naturaleza, de lo contrario, la misma se suspenderá sin responsabilidad del Concejo Municipal.

El Concejo Municipal podrá declararse en sesión permanente si la importancia y urgencia del asunto así lo ameritara.

Igualmente celebrará sesiones ceremoniales o solemnes en ocasiones especiales. Todas las sesiones se llevarán a cabo en el edificio de la municipalidad, salvo casos especiales calificados por el Concejo Municipal o de fuerza mayor, en cuya situación, las sesiones pueden tener verificativo en cualquier otra parte de la circunscripción territorial del municipio.

Cuando la importancia del tema lo amerite, el Concejo Municipal podrá consultar la opinión de los Consejos Comunitarios de Desarrollo, a través de sus representantes autorizados.

Artículo 39
Asistencia a sesiones

Todos los miembros del Concejo Municipal están obligados a asistir puntualmente a las sesiones. Todos los miembros tienen voz y voto, sin que ninguno pueda abstenerse de votar ni retirarse una vez dispuesta la votación; pero si alguno tuviera interés personal del asunto del que se trate, o lo tuviere algún pariente suyo dentro de los grados de ley, deberá abstenerse de participar en su discusión y, en consecuencia, de votar retirándose mientras se tome la decisión. De existir esa situación, y no se abstuviere, cualesquiera de los miembros del Concejo Municipal podrán solicitárselo; y desde luego procederá a retirarse.

La inasistencia a las sesiones, sin excusa escrita justificada, será sancionada disciplinariamente de conformidad con el reglamento del Concejo Municipal, pudiéndose declarar vacante el cargo por inasistencia, sin causa justificada, a cinco (5) sesiones consecutivas, comunicando de inmediato su decisión al Tribunal Supremo Electoral para los efectos que disponga la Ley Electoral y de Partidos Políticos. En el caso de inasistencia de los síndicos, para la sesión de la que se trate, el alcalde nombrará síndico específico a uno de los concejales.

Artículo 40
Votación de las decisiones

Los acuerdos, ordenanzas y resoluciones del Concejo Municipal serán válidos si concurre el voto favorable de la mayoría absoluta del total de miembros que legalmente lo integran, salvo los casos en que este Código exija una mayoría calificada. En caso de empate en la votación, el alcalde tendrá doble voto o voto decisorio.

Artículo 41
Acta detallada

El secretario municipal debe elaborar acta detallada de cada sesión, la que será firmada por quien la haya presidido y por el secretario, siendo válida después de haber sido leída y aprobada por los miembros del Concejo Municipal, a más tardar treinta (30) días a partir de su realización. La copia certificada de cada acta, se archivará cronológicamente bajo su responsabilidad.

Artículo 42
*Vigencia de acuerdos y resoluciones

Los acuerdos, ordenanzas y resoluciones del Concejo Municipal serán de efecto inmediato, pero, los de observancia general Mitrarán en vigencia ocho (8) días después de su publicación en el Diario Oficial, a menos que tal resolución o acuerdo amplíe o restrinja dicho plazo.

La publicación de acuerdos, ordenanzas y reglamentos de observancia general en el Diario Oficial no tendrá costo alguno para las municipalidades, debiendo ser publicados por dicho ente, a más tardar, dentro de los treinta días siguientes de la recepción del instrumento correspondiente.

***Reformado por el Artículo 9, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 43
Requisitos para optar al cargo de alcalde, síndico o concejal

Para ser electo alcalde, síndico o concejal se requiere:

a) Ser guatemalteco de origen y vecino inscrito en el distrito municipal.
b) Estar en el goce de sus derechos políticos.
c) Saber leer y escribir.

Artículo 44
Remuneraciones especiales

Los cargos de síndico y concejal son de servicio a la comunidad, por lo tanto, de prestación gratuita, pero podrán ser remunerados por el sistema de dietas por cada sesión completa a la que asista, siempre y cuando la situación financiera lo permita y lo demande el volumen de trabajo, debiendo en todo caso, autorizarse las remuneraciones con el voto de las dos terceras (2/3) partes del total de miembros que integran el Concejo Municipal.

El alcalde y secretario tendrán derecho a iguales dietas que las establecidas para síndicos y concejales, cuando las sesiones se celebren en horas o días inhábiles. Cualquier incremento al sueldo del alcalde, y en su caso a las dietas y remuneraciones establecidas, requiere del voto favorable de las dos terceras (2/3) partes de los miembros que integran el Concejo Municipal y que las finanzas del municipio lo permitan.

Los síndicos y concejales que trabajan como dependientes en el sector público o privado, gozarán de licencia de sus centros de trabajo de diez (10) horas semanales, sin descuentos de sus remuneraciones, tiempo que será dedicado con exclusividad a las labores propias de sus cargos en el Concejo Municipal. El empleador está obligado a conceder la licencia semanal.

Los síndicos y concejales no serán trasladados ni reasignados por su empleador, sin su consentimiento, mientras ejercen sus funciones.

Artículo 45
Prohibiciones

No pueden ejercer las funciones de alcalde, síndico o concejal:

a) El inhabilitado judicialmente por sentencia firmé por delito doloso o sujeto a auto de prisión preventiva.
b) El que directa o indirectamente tenga parte en servicios públicos, contratos, concesiones o suministros con o por cuenta del municipio.
c) El deudor por fianzas o alcances de cuentas a los fondos municipales.
d) Cuando exista parentesco dentro de los grados de ley entre los electos Si el parentesco fuere entre el alcalde y uno de los síndicos o concejales, se tendrá por electo al alcalde. Si fuere entre otros miembros del Concejo Municipal, se tendrá por electo al síndico o concejal que tenga a su favor la adjudicación preferente, Llenándose ipso facto la vacante que se produzca por ese motivo, en la forma que establece la Ley Electoral y de Partidos Políticos.

Si posteriormente a la elección el alcalde, el síndico o el concejal resultaren incluidos en cualesquiera de las prohibiciones de este artículo, una vez comprobada plenamente, el Concejo Municipal declarará vacante el cargo y solicitará al Tribunal Supremo Electoral la acreditación del sustituto.

Artículo 46
Causas para no aceptar o renunciar a cargos municipales

Son causas para no aceptar o renunciar al cargo de alcalde, síndico o concejal:

a) Las expresadas en el artículo anterior.
b) Ser mayor de setenta años.
c) Padecer de enfermedad o impedimento que no le permita ejercer sus funciones.

Previa ratificación de la no-aceptación o renuncia ante el Concejo Municipal, y reunido éste en sesión ordinaria, resolverá con el voto favorable de la mayoría absoluta de sus integrantes y declarará la vacante, comunicando de inmediato su decisión al Tribunal Supremo Electoral, para los efectos de la Ley Electoral y de Partidos Políticos.

La renuncia del cargo de alcalde sólo puede ser aceptada por el voto favorable de las dos terceras (2/3) partes del total de integrantes del Concejo Municipal y, al declararse vacante, de inmediato dará posesión al concejal primero, y si éste no aceptare, se llamará al concejal suplente primero, de conformidad con la Ley Electoral y de Partidos Políticos, observándose las formalidades y solemnidades de ley.

El síndico o el concejal que sustituya al titular, tomará posesión de su cargo en sesión ordinaria del Concejo Municipal, una vez sea acreditado como tal por el Tribunal Supremo Electoral, observándose las formalidades y

solemnidades de ley. El renunciante no podrá, sin incurrir en responsabilidad, abandonar el cargo mientras no tome posesión el sustituto, salvo el caso de sustitución del alcalde.

Artículo 47
Toma de posesión
Los miembros del Concejo Municipal tomarán posesión de los cargos para los que fueron electos, en la fecha en que, de conformidad con la Ley Electoral y de Partidos Políticos, se inicia el período de gobierno municipal.

Artículo 48
Derecho de antejuicio
Los alcaldes municipales no podrán ser detenidos ni perseguidos penalmente, sin que preceda declaración de autoridad Judicial competente de que ha lugar a formación de causa, excepto en el caso de flagrante delito.

Durante su encausamiento, gozarán, los funcionarios procesados, de los derechos que otorga la Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos, debiendo restituírseles en su cargo si dentro del proceso se les otorga medida sustitutiva de la prisión preventiva y no los inhabilite para el ejercicio de sus funciones.

Si la sentencia fuere condenatoria y no los inhabilita para el ejercicio de sus funciones públicas, y la pena impuesta es conmutable en su totalidad, pagada la multa dentro de los tres (3) días de ejecutado el fallo si no estuvieren en funciones, reasumirán su cargo; caso contrario, se declarará la vacante y se procederá a llenarla conforme lo dispone la Ley Electoral y de Partidos Políticos. Ningún funcionario o empleado público, ni persona individual o asociada podrá, sin incurrir en responsabilidad penal, deponer o tratar de deponer ilegalmente al alcalde y demás autoridades municipales legalmente electas.

Capítulo II
Mancomunidades de municipios

Artículo 49
Mancomunidades
Las mancomunidades son asociaciones de municipios que se instituyen como entidades de derecho público, con personalidad jurídica propia, constituidas mediante acuerdos celebrados entre los concejos de dos o más municipios, de conformidad con este Código, para la formulación común de políticas públicas municipales, planes, programas y proyectos, así como la ejecución de obras y la prestación eficiente de servicios municipales. Además, podrán cumplir aquellas competencias que le sean descentralizadas a los municipios, siempre que así lo establezcan los estatutos y los Concejos Municipales así lo hayan aprobado específicamente.

Los órganos de gobierno de las mancomunidades son: a) la Asamblea General, integrada por alcaldes, los concejales y/o síndicos que determine cada Concejo Municipal de los municipios que forman la mancomunidad, teniendo derecho cada municipio mancomunado a un voto; b) la Junta Directiva, electa por la Asamblea General y que actuará conforme a las disposiciones de esta última.

Para la administración y ejecución eficiente de las decisiones de las mancomunidades, éstas deberán contar con su propia estructura administrativa y al menos con un Gerente.
***Reformado por el Artículo 10, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 50
*Asociación de municipios en mancomunidades

Los municipios tienen el derecho de asociarse con otros en una o varias mancomunidades. Las mancomunidades se regirán según lo establecido en este Código y sus estatutos. No podrán comprometer a los municipios que la integran más allá de los limites señalados en sus estatutos. ***Reformado por el Artículo 11, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 51
*Procedimiento para la aprobación de los estatutos de las mancomunidades.

El procedimiento de aprobación de los estatutos de las mancomunidades de municipios deberá cumplir las reglas siguientes:

a) Hacer constar la voluntad de cada municipio de constituirse en mancomunidad, mediante certificación del punto de acta de la sesión celebrada por cada Concejo Municipal que así lo acredite;
b) Los estatutos de las mancomunidades deberán ser elaborados por los alcaldes, concejales y síndicos designados, de la totalidad de los municipios promotores de la mancomunidad, constituidos en asamblea general de municipios por mancomunarse, con voz cada uno, para un voto por municipio.
c) Cada Concejo Municipal de los municipios mancomunados aprobará la constitución de la mancomunidad y sus respectivos estatutos, mediante acuerdo tomado por lo menos con las dos terceras partes del total de sus integrantes. Del referido Acuerdo Municipal se extenderá certificación del punto de Acta de la Sesión celebrada por cada Concejo Municipal.
d) Los estatutos de cada mancomunidad deberán contener al menos los siguientes aspectos:

1. El nombre, objeto y domicilio de la mancomunidad;
2. Los municipios que constituyen la mancomunidad;
3. Los fines para los cuales se crea;
4. El tiempo de su vigencia;
5. El aporte inicial de cada uno de los municipios que la crean y la cuota ordinaria inicial;
6. La facultad de la asamblea general de aumentar las cuotas ordinarias y de establecer cuotas extraordinarias;
7. La composición de los órganos directivos de la mancomunidad, la forma de designarlos, sus atribuciones, responsabilidades y el tiempo que durarán en sus cargos, los cuales serán en función del cargo que desempeñen;
8. La forma de designar al gerente de la mancomunidad; sus funciones y atribuciones;
9. El procedimiento para reformarla o disolverla, y la manera de resolver las divergencias que puedan surgir con relación a su gestión y a sus bienes; y,
10. Los mecanismos de control de la mancomunidad.

e) Las mancomunidades y sus respectivos representantes legales se registrarán en la municipalidad en donde fueron constituidas. De igual manera se registrarán las asociaciones de municipalidades reguladas en el artículo 10 de este Código, así como sus representantes legales.

***Reformado por el Artículo 12, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Capítulo III
De los alcaldes, síndicos y concejales

Artículo 52
Representación municipal

El alcalde representa a la municipalidad y al municipio; es el personero legal de la misma, sin perjuicio de la representación judicial que se le atribuye al síndico; es el jefe del órgano ejecutivo del gobierno municipal; miembro del Consejo Departamental de Desarrollo respectivo y presidente del Concejo Municipal de Desarrollo.

Artículo 53
*Atribuciones y obligaciones del alcalde

En lo que le corresponde, es atribución y obligación del alcalde hacer cumplir las ordenanzas, reglamentos, acuerdos, resoluciones y demás disposiciones del Concejo Municipal y al efecto expedirá las órdenes e instrucciones necesarias, dictará las medidas de política y buen gobierno y ejercerá la potestad de acción directa y, en general, resolverá los asuntos del municipio que no estén atribuidos a otra autoridad.

El alcalde preside el Concejo Municipal y tiene las atribuciones específicas siguientes:

a) Dirigir la administración municipal.
b) Representar a la municipalidad y al municipio.
c) Presidir las sesiones del Concejo Municipal y convocar a sus miembros a sesiones ordinarias y extraordinarias de conformidad con este Código.
d) Velar por el estricto cumplimiento de las políticas públicas municipales y de los planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio.
e) Dirigir, inspeccionar e impulsar los servicios públicos y obras municipales.
f) Disponer gastos, dentro de los límites de su competencia; autorizar pagos y rendir cuentas con arreglo al procedimiento legalmente establecido.
g) Desempeñar la jefatura superior de todo el personal administrativo de la municipalidad; nombrar, sancionar y aceptar la renuncia y remover de conformidad con la ley, a los empleados municipales.
h) Ejercer la jefatura de la policía municipal, así como el nombramiento y sanción de sus funcionarios.
i) Ejercitar acciones judiciales y administrativas en caso de urgencia.
j) Adoptar personalmente, y bajo su responsabilidad en caso de catástrofe o desastres o grave riesgo de los mismos, las medidas necesarias, dando cuenta inmediata al pleno del Concejo Municipal.
k) Sancionar las faltas por desobediencia a su autoridad o por infracción de las ordenanzas municipales, salvo en los casos en que tal facultad esté atribuida a otros órganos.
l) Contratar obras y servicios con arreglo al procedimiento legalmente establecido, con excepción de los que corresponda contratar al Concejo Municipal.
m) Promover y apoyar, conforme a este Código y demás leyes aplicables, la participación y trabajo de, las asociaciones civiles y los comités de vecinos que operen en su municipio, debiendo informar al Concejo Municipal, cuando éste lo requiera.
n) Tramitar los asuntos administrativos cuya resolución corresponda al Concejo Municipal y, una vez substanciados, darle cuenta al pleno del Concejo en la sesión inmediata.

*o) Autorizar, conjuntamente con el Secretario Municipal, todos los libros que deben usarse en la municipalidad, las asociaciones civiles y comités de vecinos que operen en el municipio; se exceptúan los libros (físicos o digitales) y registras auxiliares a utilizarse en operaciones contables, que por ley corresponde autorizar a la Contraloría General de Cuentas.
p) Autorizar, a título gratuito, los matrimonios civiles, dando dentro de la ley las mayores facilidades para que se verifiquen, pudiendo delegar esta función en uno de los concejales.
q) Tomar el juramento de ley a los concejales, síndicos y a los alcaldes, comunitarios o auxiliares, al darles posesión de sus cargos.
r) Enviar copia autorizada a la Contraloría General de Cuentas del inventario de los bienes del municipio, dentro de los primeros quince (15) días calendario del mes de enero de cada año.
s) Ser el medio de comunicación entre el Concejo Municipal y las autoridades y funcionarios públicos.
t) Presentar el presupuesto anual de la municipalidad, al Concejo Municipal para su conocimiento y aprobación.
u) Remitir dentro de los primeros cinco (5) días hábiles de vencido cada trimestre del año, al Registro de Ciudadanos del Tribunal Supremo Electoral, informe de los avecindamientos realizados en el trimestre anterior y de los vecinos fallecidos durante el mismo período.
v) Las demás atribuciones que expresamente le atribuyan las leyes y aquellas que la legislación del Estado asigne al municipio y no atribuya a otros órganos municipales.

***Reformada la literal o) por el Artículo 13, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 54
Atribuciones y deberes de síndicos y concejales

Los síndicos y los concejales, como miembros del órgano de deliberación y de decisión, tienen las siguientes atribuciones:

a) Proponer las medidas que tiendan a evitar abusos y corruptelas en las oficinas y dependencias municipales.
b) Los concejales sustituirán, en su orden, al alcalde en caso de ausencia temporal, teniendo el derecho a devengar una remuneración equivalente al sueldo del alcalde cuando ello suceda.
c) Emitir dictamen en cualquier asunto que el alcalde o el Concejo Municipal lo soliciten. El dictamen debe ser razonado técnicamente y entregarse a la mayor brevedad.

d) Integrar y desempeñar con prontitud y esmero las comisiones para las cuales sean designados por el alcalde o el Concejo Municipal.
e) Los síndicos representar a la municipalidad, ante los tribunales de justicia y oficinas administrativas y, en tal concepto, tener, el carácter de mandatarios judiciales, debiendo ser autorizados expresamente por el Concejo Municipal para el ejercicio de facultades especiales de conformidad con la ley. No obstante, lo anterior, el Concejo Municipal puede, en casos determinados, nombrar mandatarios específicos.
f) Fiscalizar la acción administrativa del alcalde y exigir el cumplimiento de los acuerdos y resoluciones del Concejo Municipal.
g) Interrogar al alcalde sobre las medidas que hubiere adoptado en uso o extralimitación de sus funciones, y por mayoría de votos de sus integrantes, aprobar o no las medidas que hubiesen dado lugar a la interrogación.

Capítulo IV
Alcaldías indígenas, alcaldías comunitarias o alcaldías auxiliares

Artículo 55
Alcaldías indígenas

El gobierno del municipio debe reconocer, respetar y promover las alcaldías indígenas, cuando éstas existan, incluyendo sus propias formas de funcionamiento administrativo.

Artículo 56
Alcaldías comunitarias o alcaldías auxiliares

El Concejo Municipal, de acuerdo a los usos, normas, y tradiciones de las comunidades, reconocerá a las alcaldías comunitarias o alcaldías auxiliares, como entidades representativas de las comunidades, en especial para la toma de decisiones y como vínculo de relación con el gobierno municipal. El nombramiento de alcaldes comunitarios o alcaldes auxiliares lo emitirá el alcalde municipal, con base a la designación o elección que hagan las comunidades de acuerdo a los principios, valores, procedimientos y tradiciones de las mismas.

Artículo 57
Duración de los cargos de la alcaldía comunitaria o auxiliar

Los miembros de las alcaldías comunitarias o alcaldías auxiliares durarán en el ejercicio de sus cargos el período que determine la asamblea comunitaria, el cual no podrá exceder el período del Concejo Municipal, con base en los principios, valores, normas y procedimientos de la comunidad, o en forma supletoria, según las ordenanzas que emita el Concejo Municipal.

Artículo 58
Atribuciones del alcalde comunitario o alcalde auxiliar

Son atribuciones del alcalde comunitario o alcalde auxiliar, en su respectiva circunscripción, las siguientes:

a) Promover la organización y la participación sistemática y efectiva de la comunidad en la identificación y solución de los problemas locales.
b) Colaborar en la identificación de las necesidades locales y en la formulación de propuestas de solución a las mismas.
c) Proponer lineamientos e instrumentos de coordinación en la comunidad para la ejecución de programas o proyectos por parte de personas, instituciones o entidades interesadas en el desarrollo de las comunidades.
d) Elaborar, gestionar y supervisar, con el apoyo y la coordinación del Concejo Municipal, programas y proyectos que contribuyan al desarrollo integral de la comunidad.
e) Cooperar en censos nacionales y municipales, así como en el levantamiento y actualización del catastro municipal.
f) Promover y gestionar en el ámbito comunitario y municipal las acciones que garanticen el uso racional y sostenible de la infraestructura pública.
g) Ejercer y representar, por delegación del alcalde, a la autoridad municipal.
h) Ser vínculo de comunicación entre las autoridades del municipio y los habitantes.
i) Rendir los informes que le sean requeridos por el Concejo Municipal o el alcalde.
j) Mediar en los conflictos que los vecinos de la comunidad le presenten, coordinando esfuerzos con el Juzgado de Asuntos Municipales, cuando el caso lo requiera.

k) Velar por el cumplimiento de las ordenanzas, reglamentos y disposiciones de carácter general, emitidos por el Concejo Municipal o el alcalde, a quien dará cuenta de las infracciones y faltas que se cometan.
l) Velar por la conservación, protección y desarrollo de los recursos naturales de su circunscripción territorial.
m) Las demás que le sean asignadas por la ley y, las que le delegue el Concejo Municipal o el alcalde municipal, en el ámbito de sus respectivas competencias.

Los funcionarios y empleados municipales, deberán prestar, en lo que les corresponda, la colaboración necesaria para el cumplimiento de las atribuciones del alcalde comunitario o alcalde auxiliar. El Consejo Municipal sesionará, cuando menos dos (2) veces al año, con los alcaldes comunitarios o auxiliares del municipio, para coordinar actividades.

Artículo 59
Retribución a los cargos de alcaldes comunitarios o alcaldes auxiliares

Cada municipalidad, de acuerdo a sus recursos financieros, regulará en el reglamento municipal la retribución que corresponda por el servicio de alcalde comunitario o alcalde auxiliar.

TITULO IV
INFORMACION Y PARTICIPACION CIUDADANA

Capítulo I
Información y participación ciudadana

Artículo 60
Facilitación de información y participación ciudadana

Los Concejos Municipales facilitarán la más amplia información sobre su actividad y la participación de todos los ciudadanos en la vida local.

Artículo 61
Facultades de decisión

Las formas, medios y procedimientos de participación ciudadana que los concejos municipales de desarrollo establezcan en ejercicio de su potestad para autoorganizarse no podrán en ningún caso menoscabar las facultades de decisión que corresponden al Concejo Municipal, el alcalde y los demás órganos representativos regulados por la ley.

Artículo 62
Derecho a ser informado

Todos los vecinos tienen derecho a obtener copias y certificaciones que acrediten los acuerdos de los concejos municipales, sus antecedentes, así como consultar los archivos y registros financieros y contables, en los términos del artículo 30 de la Constitución Política de la República.

Artículo 63
Consulta a los vecinos

Cuando la trascendencia de un asunto aconseje la conveniencia de consultar la opinión de los vecinos, el Concejo Municipal, con el voto de las dos terceras (2/3) partes del total de sus integrantes, podrá acordar que tal consulta se celebre tomando en cuenta las modalidades indicadas en los artículos siguientes.

Artículo 64
Consulta a solicitud de los vecinos

Los vecinos tienen el derecho de solicitar al Concejo Municipal la celebración de consultas cuando se refiera a asuntos de carácter general que afectan a todos los vecinos del municipio. La solicitud deberá contar con la firma de por lo menos el diez por ciento (10%) de los vecinos empadronados en el municipio. Los resultados serán vinculantes si participa en la consulta al menos el veinte por ciento (20%) de los vecinos empadronados y la mayoría vota favorablemente el asunto consultado.

Artículo 65
Consultas a las comunidades o autoridades indígenas del municipio

Cuando la naturaleza de un asunto afecte en particular los derechos y los intereses de las comunidades indígenas del municipio o de sus autoridades propias, el Concejo Municipal realizará consultas a solicitud de las comunidades o autoridades indígenas, inclusive aplicando criterios propios de las costumbres y tradiciones de las comunidades indígenas.

Artículo 66
Modalidades de esas consultas

Las modalidades de las consultas a que se refiere los artículos 64 y 65 de este Código, entre otras, podrán realizarse de la manera siguiente:

1. Consulta en boleta diseñada técnica y específicamente para el caso, fijando en la convocatoria el asunto a tratar, la fecha y los lugares donde se llevará a cabo la consulta.
2. Aplicación de criterios del sistema jurídico propio de las comunidades del caso.

Los resultados serán vinculantes si participa en la consulta al menos el cincuenta (50) por ciento de los vecinos empadronados y la mayoría vota favorablemente el asunto consultado.

TITULO V
ADMINISTRACION MUNICIPAL

Capítulo I
Competencias municipales

Artículo 67
Gestión de intereses del municipio

El municipio, para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias puede promover toda clase de actividades económicas, sociales, culturales, ambientales, y prestar cuantos servicios contribuyan a mejorar la calidad de vida, a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la población del municipio.

Artículo 68
***Competencias propias del municipio.**

Las competencias propias deberán cumplirse por el municipio, por dos o más municipios bajo convenio, o por mancomunidad de municipios, y son las siguientes:

a) Abastecimiento domiciliario de agua potable debidamente clorada; alcantarillado; alumbrado público; mercados; rastros; administración de cementerios y la autorización y control de los cementerios privados;

limpieza y ornato; formular y coordinar políticas, planes y programas relativos a la recolección, tratamiento y disposición final de desechos y residuos sólidos hasta su disposición final;
b) Pavimentación de las vías públicas urbanas y mantenimiento de las mismas;
c) Regulación del transporto de pasajeros y carga, y sus terminales locales;
d) La autorización de megáfonos o equipos de sonido a exposición al público en la circunscripción del municipio;
e) Administrar la biblioteca pública del municipio;
f) Promoción y gestión de parques, jardines y lugares de recreación;
g) Gestión y administración de farmacias municipales populares;
h) La prestación del servicio de policía municipal;
i) Cuando su condición financiera y técnica se los permita, generar la energía eléctrica necesaria para cubrir el consumo municipal y privado;
j) Delimitar el área o áreas que dentro del perímetro de sus poblaciones puedan ser autorizadas para el funcionamiento de los siguientes establecimientos: expendio de alimentos y bebidas, hospedaje, higiene o arreglo personal, recreación, cultura y otros que por su naturaleza estén abiertos al público;
k) Desarrollo de viveros forestales municipales permanentes, con el objeto de reforestar las cuencas de los ríos, lagos, reservas ecológicas y demás áreas de su circunscripción territorial para proteger la vida, salud, biodiversidad, recursos naturales, fuentes de agua y luchar contra el calentamiento global;
l) Las que, por mandato de ley, le sea trasladada la titularidad de la competencia en el proceso de descentralización del Organismo Ejecutivo; y,
m) Autorización de las licencias de construcción, modificación y demolición de obras públicas o privadas, en la circunscripción del municipio.

***Reformado por el Artículo 14, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**
***Adicionada la literal m) por el Artículo 1, del Decreto Número 14-2012 el 29-08-2012**

Artículo 69
Obras y servicios a cargo del Gobierno Central

El Gobierno Central u otras dependencias públicas podrán, en coordinación con los planes, programas y proyectos de desarrollo municipal, prestar servicios locales cuando el municipio lo solicite.

Artículo 70
*Competencias delegadas al municipio

El municipio ejercerá competencias por delegación en los términos establecidos por la ley y los convenios correspondientes, en atención a las características de la actividad pública de que se trate y a la capacidad de gestión del gobierno municipal, de conformidad con las prioridades de descentralización, desconcentración y el acercamiento de los servicios públicos a los ciudadanos. Tales competencias podrán ser, entre otras:

a) Construcción y mantenimiento de caminos de acceso dentro de la circunscripción municipal;
b) Velar por el cumplimiento y observancia de las normas de control sanitario de producción, comercialización y consumo de alimentos y bebidas, a efecto de garantizar la salud de los habitantes del municipio;
c) Gestión de la educación preprimaria y primaria, así como de los programas de alfabetización y educación bilingüe;
d) Promoción y gestión ambiental de los recursos naturales del municipio;
e) Construcción y mantenimiento de edificios escolares; y,

f) Ejecutar programas y proyectos de salud preventiva.

***Reformado por el Artículo 15, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 71
Efectividad de la delegación

La efectividad de la delegación requerirá su aceptación por parte del municipio interesado; en todo caso, la delegación habrá de ir acompañada necesariamente, de la dotación o el incremento de los recursos necesarios para desempeñarla, sin menoscabo de la autonomía municipal.

Artículo 72
Servicios públicos municipales

El municipio debe regular y prestar los servicios públicos municipales de su circunscripción territorial y, por lo tanto, tiene competencia para establecerlos, mantenerlos, ampliarlos y mejorarlos, en los términos indicados en los artículos anteriores, garantizando un funcionamiento eficaz, seguro y continuo y, en su caso, la determinación y cobro de tasas y contribuciones equitativas y justas. Las tasas y contribuciones deberán ser fijadas atendiendo los costos de operación, mantenimiento y mejoramiento de calidad y cobertura de servicios.

Artículo 73
Forma de establecimiento y prestación de los servicios municipales

Los servicios públicos municipales serán prestados y administrados por:

a) La municipalidad y sus dependencias administrativas, unidades de servicio y empresas públicas;
b) La mancomunidad de municipios según regulaciones acordadas conjuntamente;
c) Concesiones otorgadas de conformidad con las normas contenidas en este Código, la Ley de Contrataciones del Estado y Reglamentos Municipales.

Artículo 74
Concesión de servicio público municipal

La municipalidad tiene facultad para otorgar a personas individuales o jurídicas, la concesión de la prestación de servicios públicos municipales que operen en su circunscripción territorial, con excepción de los centros de acopio, terminales de mayoreo, mercados municipales y similares, mediante contrato de derecho público y a plazo determinado, en el que se fije la naturaleza y condiciones del servicio y las garantías de funcionamiento a las que se refiere el artículo 75 de este Código. Asimismo, deberá estipularse que el reglamento municipal para la prestación del servicio, forma parte del contrato de concesión.

En todo caso, el plazo de duración de la concesión no podrá ser superior de veinticinco (25) años; pudiendo ser prorrogable. El plazo será fijado en cada caso, de acuerdo con la cuantía e importancia de la inversión, tomando en cuenta el interés municipal, y el de los usuarios e inquilinos.

El Consejo Municipal fijará, además, las contribuciones municipales y tasas derivadas del contrato que percibirá del concesionario.

Artículo 75
Otras condiciones de la concesión

Además de lo establecido en la Ley de Contrataciones del Estado, el contrato en que se formalice una concesión para la prestación de un servicio municipal deberá establecer:

a) La aceptación, por parte del concesionario, de las ordenanzas y reglamentos municipales que regulen el funcionamiento del servicio.

b) La obligación del concesionario de llevar contabilidad de conformidad con la ley, para su verificación en todo tiempo, por la Contraloría General de Cuentas, al ser requerida a la municipalidad el estado financiero de la empresa.

c) La obligación del concesionario de poner a disposición de municipalidad los libros y documentos de contabilidad y de proporcionarle, en cualquier momento, la información que se le requiera.

d) El derecho de la municipalidad de adquirir el servicio gratuitamente o previa indemnización, según sea la naturaleza y condiciones en las que la misma se otorgó, al expirar el plazo de la concesión. En el supuesto de indemnización, se hará el avalúo de los bienes, tomando en consideración todos los elementos y factores que determinen su precio real, sin atenerse exclusivamente a declaraciones catastrales o fiscales, informes o datos de entidades o dependencias del Estado, debiendo someterse el expediente y el proyecto de contrato correspondiente a revisión de la Contraloría General de Cuentas antes de su aprobación, y no se hará ningún pago a cargo del contrato de traslación de los bines sino hasta que haya sido aprobado por el Concejo Municipal y la resolución esté firme. En todo caso, la municipalidad debe hacerse cargo del servicio, libre de pasivos de cualquier clase.

Artículo 76
Intervención de los servicios municipales

Sin perjuicio de lo que establece la Constitución Política de la República y de las responsabilidades civiles y penales en que incurra el concesionario, la municipalidad tiene la potestad de intervenir temporalmente el servicio público municipal, que se administre y preste deficientemente, o que deje de prestarse sin autorización alguna, o en el que se falte a las ordenanzas y reglamentos municipales o a las obligaciones contraídas por el concesionario en el contrato correspondiente.

En todo caso, la intervención del servicio del que se trate se hará a costa del concesionario y se llevará a cabo conforme a las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y demás leyes que regulan la materia, independientemente del carácter de la empresa que pudiera tener la persona individual o jurídica afectada, pudiendo, en consecuencia, determinarse, en el acuerdo respectivo, las funciones que cumplirá la intervención. El servicio o empresa podrá embargarse con carácter de intervención.

El alcalde nombrará a la persona que deba hacerse cargo de la intervención, inmediatamente después de que se haya emitido el acuerdo por parte del Concejo Municipal y, acto seguido, le dará posesión.

En la intervención de colonias, lotificaciones y parcelamiento se observará el procedimiento previsto en los dos (2) párrafos anteriores, sin perjuicio de cumplirse las leyes, reglamentos y ordenanzas que regulan el desarrollo urbano y rural.

Si durante la intervención, el comprador o adquiriente legítimo de un lote o parcela pagara el saldo a su cargo, el interventor lo hará saber al lotificador o parcelador, para que cumpla con otorgar la correspondiente escritura traslativa de dominio o, en su caso, la carta de pago a favor del comprador o adquiriente y si, en quince (15) días, no se ha cumplido, podrá otorgarla el interventor, en rebeldía, haciendo constar esa circunstancia.

Artículo 77
Causas para revocar la concesión

La concesión de servicio público municipal podrá ser revocada por cualquiera de las siguientes causas:

a) Cuando el Concejo Municipal declare que es lesiva a los intereses del municipio.
b) Por violación de disposiciones relativas al orden público y al interés social.
c) Por incumplimiento de disposiciones de carácter general o local, relativas a la salud e higiene públicas y protección del medio ambiente.
d) Cuando las deficiencias del servicio no sean subsanables por el procedimiento previsto en el artículo anterior.

En cualesquiera de estos casos queda excluida la vía de lo contencioso administrativo.

Artículo 78
Deficiencias del servicio municipal

Si el servicio fuere prestado por la municipalidad, sus dependencias administrativas, unidades de servicio y sus empresas, al ser denunciadas las deficiencias o irregularidades que se le atribuyan, el alcalde o el Concejo Municipal, según sea el caso, quedan obligados a comprobarlas y resolverlas, adoptando las medidas que sean necesarias.

Capítulo II
Policía municipal

Artículo 79
Organización de la Policía Municipal

El municipio tendrá, si lo estima conveniente y cuenta con los recursos necesarios, un cuerpo de policía municipal, bajo las órdenes del alcalde. Se integrará conforme a sus necesidades, los requerimientos del servicio y los valores, principios, normas y tradiciones de las comunidades.

En el ejercicio de sus funciones, la Policía Municipal observará las leyes de la República y velará por el cumplimiento de los acuerdos, reglamentos, ordenanzas y resoluciones emitidas por el Concejo Municipal y el alcalde, respetando los criterios básicos de las costumbres y tradiciones propias de las comunidades del municipio. Un reglamento normará su funcionamiento.

Capítulo III
Régimen laboral

Artículo 80
Relaciones laborales

Las relaciones laborales entre la municipalidad y sus funcionarios y empleados se rigen por la Ley de Servicio Municipal, los reglamentos que sobre la materia emita el Concejo Municipal, y los pactos y convenios colectivos que suscriban de conformidad con la ley.

Artículo 81
*Nombramiento de funcionarios

El Concejo Municipal hará el nombramiento de los funcionarios que le competen, con base en las ternas que para cada cargo proponga el alcalde. El secretario, el Director de la Administración Financiera Integrada Municipal -AFIM-, el auditor y demás funcionarios que demande la modernización de la administración municipal, sólo podrán ser nombrados o removidos por Acuerdo del Concejo Municipal.

***Reformado por el Artículo 16, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 82
Prohibiciones

No podrán ser nombrados ni ejercer un cargo municipal:

a) Los parientes del alcalde, de los síndicos o de los concejales, dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
b) Los contemplados en el artículo 45 de este Código.
c) Los que hubieren manejado, recaudado, custodiado o administrado fondos, bienes y valores del Estado o del municipio, si no hubiera rendido cuentas y obtenido finiquito.

Si al tiempo del nombramiento o posteriormente, el nombrado resultare incluido en cualesquiera de las prohibiciones contenidas en este artículo, se declarará vacante el cargo y, en su caso, se le indemnizará de conformidad con la ley.

Capítulo IV
Funcionarios municipales

Artículo 83
Secretario municipal

El Consejo Municipal contará con un secretario, quien, a la vez, lo será del alcalde. Para ser nombrado secretario se requiere ser guatemalteco de origen, ciudadano en ejercicio de sus derechos políticos y tener aptitud para optar al cargo, de conformidad con el reglamento municipal respectivo.

Artículo 84
Atribuciones del Secretario

Son atribuciones del secretario, las siguientes:

a) Elaborar, en los libros correspondientes, las actas de las sesiones del Concejo Municipal y autorizarlas, con su firma, al ser aprobadas de conformidad con lo dispuesto en este Código.
b) Certificar las actas y resoluciones del alcalde o del Concejo Municipal.
c) Dirigir y ordenar los trabajos de la Secretaría, bajo la dependencia inmediata del alcalde, cuidando que los empleados cumplan sus obligaciones legales y reglamentarias.
d) Redactar la memoria anual de labores y presentarla al Concejo Municipal, durante la primera quincena del mes de enero de cada año, remitiendo ejemplares de ella al Organismo Ejecutivo, al Congreso de la República y al Concejo Municipal de Desarrollo y a los medios de comunicación a su alcance.
e) Asistir a todas las sesiones del Concejo Municipal, con voz informativa, pero sin voto, dándole cuenta de los expedientes, diligencias y demás asuntos, en el orden y forma que indique el alcalde.

f) Archivar las certificaciones de las actas de cada sesión del Concejo Municipal.
g) Recolectar, archivar y conservar todos los números del diario oficial.
h) Organizar, ordenar y mantener el archivo de la municipalidad.
i) Desempeñar cualquier otra función que le sea asignada por el Concejo Municipal o por el alcalde.

Artículo 85
Ausencia del Secretario

En los casos de ausencia temporal, licencia o excusa del secretario, éste será sustituido por el oficial de Secretaría que, en el orden numérico, corresponda. Si no hubiere, el Concejo Municipal, a propuesta del alcalde, hará el nombramiento de quien deba sustituirlo interinamente.

Artículo 86
*Derogado.

***Derogado por el Artículo 17, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 87
*Derogado.

***Derogado por el Artículo 18, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 88
Auditor interno

Las municipalidades deberán contratar un auditor interno, quien deberá ser guatemalteco de origen, ciudadano en el ejercicio de sus derechos políticos, contador público y auditor colegiado activo, quien, además de velar por la correcta ejecución presupuestaria, deberá implantar un sistema eficiente y ágil de seguimiento y ejecución presupuestaria, siendo responsable de sus actuaciones ante el Concejo Municipal. El auditor, interno podrá ser contratado a tiempo completo o parcial. Las municipalidades podrán contratar, en forma asociativa, un auditor interno. Sus funciones serán normadas por el reglamento interno correspondiente.

Artículo 89
*Derogado.

***Derogado a partir del treinta de septiembre de dos mil ocho, por el Artículo 13, del Decreto Número 23-2008 el 17-05-2008**

Artículo 90
*Otros funcionarios.

Cuando las necesidades de modernización y volúmenes de trabajo lo exijan, a propuesta del Alcalde, el Concejo Municipal podrá autorizar la contratación del Gerente Municipal, Juez de Asuntos Municipales y otros funcionarios que coadyuven al eficiente desempeño de las funciones técnicas y administrativas de las municipalidades, cuyas atribuciones serán reguladas por los reglamentos respectivos. ***Reformado por el Artículo 19, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 91
Prohibiciones

No podrán ocupar los cargos a que se refieren los artículos 81, 83, 86, 88, 89 y 90 de este Código, los parientes del alcalde y demás miembros de su corporación, incluidos dentro de los grados de ley ni los excluidos por otras leyes.

Artículo 92
Empleados municipales

Los derechos, obligaciones, atribuciones y responsabilidades de los empleados municipales están determinadas en la Ley de Servicio Municipal, los reglamentos que sobre la materia emita el Concejo Municipal, y los pactos y convenios colectivos que se suscriban de conformidad con la ley.

Todo empleado o funcionario municipal será personalmente responsable, conforme a las leyes, por las infracciones u omisiones en que incurra en el desempeño de su cargo.

Artículo 93
Carrera administrativa municipal

Las municipalidades deberán establecer un procedimiento de oposición para el otorgamiento de puestos, e instituir la carrera administrativa, debiéndose garantizar las normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales, así como, estar garantizados contra sanciones o despidos que no tengan fundamento legal, de conformidad con la Ley de Servicio Municipal.

Artículo 94
*Capacitación a empleados municipales

Las municipalidades en coordinación con otras entidades municipalistas y de capacitación, tanto públicas como privadas, deberán promover el desarrollo de esfuerzos de capacitación a su personal por lo menos una vez por semestre, con el propósito de fortalecer la carrera administrativa del empleado municipal.

En lo que respecta al sistema de capacitación de competencias de funcionarios municipales, establecido en este Código, es responsabilidad de la municipalidad elaborar los programas que orientarán la capacitación.

***Adicionado un párrafo por el Artículo 20, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 94 bis.
*Capacitación de competencias para los funcionarios municipales

Es responsabilidad de la Municipalidad, que los funcionarios municipales a que se refieren los artículos 83, 88, 90, 95 y 97 del presente Código, además de los requisitos que para cada uno de ellos se establece en dichos artículos, para ser nombrados como tales, deberán ser capacitados de acuerdo a los recursos que disponga.

***Adicionado por el Artículo 21, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 94
*Ter. Proceso de capacitación y rectoría

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 94 de este Código, el proceso para la capacitación a que se refiere el artículo anterior, exigible a los funcionarios municipales, será normado por el Concejo Municipal, el que observará los principios de igualdad de oportunidades, objetividad y ecuanimidad, así como lo establecido en la Ley de Servicio Municipal.

***Adicionado por el Artículo 22, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 94
***Quáter.**
La municipalidad debe garantizar la capacitación técnica y actualizada a empleados, empleadas, funcionarias y funcionarios públicos municipales sobre el manejo del Clasificador Presupuestario con Enfoque de Género, para su uso correcto y aplicarlo en la proyección presupuestaria municipal. ***Adicionado por el Artículo 1, del Decreto Del Congreso Número 39-2016 el 14-09-2016**

Capítulo V
Oficinas técnicas municipales

Artículo 95
***Dirección Municipal de Planificación**
El Concejo Municipal tendrá una Dirección Municipal de Planificación que coordinará y consolidará los diagnósticos, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio. La Dirección Municipal de Planificación podrá contar con el apoyo sectorial de los ministerios y secretarias de Estado que integran el Organismo Ejecutivo.

La Dirección Municipal de Planificación es responsable de producir la información precisa y de calidad requerida para la formulación y gestión de las políticas públicas municipales.

El Director de la Oficina Municipal de Planificación deberá ser guatemalteco de origen, ciudadano en ejercicio de sus derechos políticos y profesional, o tener experiencia calificada en la materia. ***Reformado por el Artículo 23, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 96
***Funciones de la Dirección Municipal de Planificación**
La Dirección Municipal de Planificación tendrá las siguientes funciones:

a) Cumplir y ejecutar las decisiones del Concejo Municipal en lo correspondiente a su responsabilidad y atribuciones específicas;
b) Elaborar los perfiles, estudios de pre inversión y factibilidad de los proyectos para el desarrollo del municipio, a partir de las necesidades sentidas y priorizadas;
c) Mantener actualizadas las estadísticas socioeconómicas del municipio, incluyendo la información geográfica de ordenamiento territorial y de recursos naturales;
d) Mantener actualizado el registro de necesidades identificadas y priorizadas, y de los planes, programas y proyectos en sus fases de perfil, factibilidad, negociación y ejecución;
e) Mantener un inventario permanente de la infraestructura social y productiva con que cuenta cada centro poblado, así como de la cobertura de los servicios públicos de los que gozan éstos;
f) Asesorar al Concejo Municipal y al Alcalde en sus relaciones con las entidades de desarrollo públicas y privadas;
g) Suministrar la información que le sea requerida por las autoridades municipales u otros interesados, con base a los registros existentes; y,
h) Mantener actualizado el catastro municipal.

Las municipalidades podrán contratar en forma asociativa los servicios de un coordinador de sus oficinas municipales de planificación. ***Reformado por el Artículo 24, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 96 bis
*Oficina Municipal de la Mujer.

La Oficina Municipal de la Mujer se convierte en una Dirección en la organización interna de las municipalidades, y es la responsable de elaborar e implementar propuestas de políticas municipales basadas en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas para integrar a políticas, agendas locales y acciones municipales.

El Concejo Municipal tiene la responsabilidad de garantizar la asignación de los recursos humanos y financieros necesarios en el presupuesto municipal de cada año, para su funcionamiento y el cumplimiento de sus objetivos. La Oficina Municipal de la Mujer coordinará sus funciones con las demás oficinas técnicas de la municipalidad.

La Directora de la Oficina Municipal de la Mujer es nombrada por el Concejo Municipal y debe reunir los requisitos siguientes:

a) Ser guatemalteca;
b) Residir en el municipio que la seleccione;
c) Hablar uno de los idiomas principales que se hablan en el municipio;
d) Tener experiencia en trabajo con mujeres; y,
e) Encontrarse en ejercicio de sus derechos civiles y políticos."

***Adicionado por el Artículo 25, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**
***Reformado por el Artículo 2, del Decreto Del Congreso Número 39-2016 el 14-09-2016**

Artículo 96
*Ter. Atribuciones de la Oficina Municipal de la Mujer

Son atribuciones de la Oficina Municipal de la Mujer:

a) Planificar y programar las acciones de carácter técnico que implementará la Oficina Municipal de la Mujer;
b) Ejecutar el presupuesto asignado por el Concejo Municipal para el funcionamiento de la Oficina Municipal de la Mujer y el cumplimiento de sus atribuciones;
c) Coordinar con el ente municipal encargado, la elaboración del Manual de Funciones de la Oficina Municipal de la Mujer, específico del municipio;
d) Informar al Concejo Municipal y a sus Comisiones, al Alcalde o Alcaldesa, al Consejo Municipal de Desarrollo y a sus comisiones, sobre la situación de las mujeres en el municipio;
e) Brindar información, asesoría y orientación a las mujeres del municipio, especialmente sobre sus derechos;
f) Promover la participación comunitaria de las mujeres en los distintos niveles del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural;
g) Informar y difundir el quehacer de la Oficina Municipal de la Mujer, a través de los medios de comunicación con el objeto de visibilizar las acciones que la Oficina realiza en el municipio;
h) Coordinar con las dependencias responsables, la gestión de cooperación técnica y financiera con entes nacionales e internacionales, para la implementación de acciones y proyectos a favor de las mujeres del municipio;
i) Informar y proponer en las sesiones del Concejo Municipal, cuando se aborden temas relacionados con políticas públicas, planes, programas, proyectos, presupuestos y acciones relacionadas con las mujeres a nivel municipal;

j) Informar y proponer en la planificación técnica del Plan Operativo Anual Municipal, en coordinación con la Dirección Municipal de Planificación, en temas relacionados con las mujeres;
k) Informar y proponer en la elaboración del presupuesto anual municipal, en coordinación conjunta con la Dirección Municipal de Planificación y la Dirección Administrativa Financiera Integrada Municipal, en temas relacionados a las mujeres;
l) Articular y coordinar acciones a nivel municipal con las Comisiones Municipales de la Familia, la Mujer, la Niñez, la Juventud y Adulto Mayor, para establecer una relación armónica de trabajo que propicie el desarrollo integral de las mujeres;
m) Participar en las redes y/o mesas conformadas a nivel municipal, que tengan como fin la prevención y erradicación de todas las formas de discriminación y violencia en contra de las mujeres, estableciendo alianzas estratégicas de articulación con actores institucionales, organizaciones de sociedad civil y organizaciones de mujeres; y,
n) Coordinar con las instituciones del gobierno central las acciones y políticas públicas relacionadas con los derechos de las mujeres.

***Adicionado por el Artículo 26, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**
***Reformado por el Artículo 3, del Decreto Del Congreso Número 39-2016 el 14-09-2016**

Artículo 97
*Administración Financiera Integrada Municipal

Para efectos de cumplir y hacer cumplir todo lo relativo al régimen jurídico financiero del municipio, la recaudación y administración de los ingresos municipales, la gestión de financiamiento, la ejecución presupuestaria y control de los bienes comunales y patrimoniales del municipio, cada municipalidad deberá contar con la Administración Financiera integrada Municipal, la que organizará acorde a la complejidad de su organización municipal. Dicha unidad deberá contar como mínimo con las áreas de tesorería, contabilidad y presupuesto. Las funciones de cada una de dichas áreas serán normadas en el reglamento interno correspondiente. ***Reformado por el Artículo 27, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 98
Competencia y funciones de la Dirección de Administración Financiera Integrada Municipal

La Dirección de Administración Financiera Integrada Municipal tendrá las atribuciones siguientes:

a) Proponer, en coordinación con la oficina municipal de planificación, al Alcalde Municipal, la política presupuestaria y las normas para su formulación, coordinando y consolidando la formulación del proyecto de presupuesto de ingresos y egresos del municipio, en lo que corresponde a las dependencias municipales;
b) Rendir cuenta al Concejo Municipal, en su sesión inmediata, para que resuelva sobre los pagos que haga por orden del Alcalde y que, a su juicio, no estén basados en la ley, lo que lo eximirá de toda responsabilidad con relación a esos pagos;
c) Programar el flujo de ingresos y egresos con base a las prioridades y disponibilidades de la municipalidad, en concordancia con los requerimientos de sus dependencias municipales, responsables de la ejecución de programas y proyectos; así como efectuar los pagos que estén fundados en las asignaciones del presupuesto municipal, verificando previamente su legalidad;

d) Llevar el registro de lo ejecución presupuestaria y de la contabilidad de la municipalidad y preparar los informes analíticos correspondientes;
e) Remitir a la Contraloría General de Cuentas, certificación del acta que documenta el corte de caja y arqueo de valores municipales, a más tardar cinco (5) días hábiles después de efectuadas esas operaciones;
f) Evaluar cuatrimestralmente la ejecución del presupuesto de ingresos y gastos del municipio y proponer las medidas que sean necesarias;
g) Efectuar el cierre contable y liquidar anualmente el presupuesto de ingresos y gastos del municipio;
h) Recaudar, administrar, controlar y fiscalizar los tributos y, en general, todas las demás rentas e ingresos que deba percibir la municipalidad, de conformidad con la ley;
i) Asesorar al Alcalde y al Concejo Municipal en materia de administración financiera;
j) Mantener una adecuada coordinación con los entes rectores de los sistemas de administración financiera y aplicar las normas y procedimientos que emanen de éstos;
k) Elaborar y mantener actualizado el registro de contribuyentes, en coordinación con el catastro municipal;
l) informar al Alcalde y a la Oficina Municipal de Planificación sobre los cambios de los oblatos y sujetos de la tributación;
m) Administrar la deuda pública municipal;

n) Administrar la cuenta caja única, basándose en los instrumentos gerenciales, de la Cuenta Unica del Tesoro Municipal;
o) Elaborar y presentar la información financiera que por ley le corresponde; y,
p) Desempeñar cualquier otra función o atribución que le sea asignada por la ley, por el Concejo o por el alcalde Municipal en materia financiera.

***Reformado por el Artículo 28, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

TITULO VI
HACIENDA MUNICIPAL

Capítulo I
Finanzas municipales

Artículo 99
Finanzas Municipales

Las finanzas del municipio comprenden el conjunto de bienes, ingresos y obligaciones que conforman el activo y el pasivo del municipio.

Artículo 100
*Ingresos del municipio.

Constituyen ingresos del municipio:

a) Los provenientes del aporte que, por disposición constitucional, el Organismo Ejecutivo debe trasladar directamente a cada municipio;
b) El producto de los impuestos que el Congreso de la República decrete a favor del municipio;
c) Las donaciones que se hicieren al municipio;
d) Los bienes comunales y patrimoniales del municipio, y las rentas, frutos y productos de tales bienes;
e) el producto de los arbitrios, tasas administrativas y servicios municipales;

f) El ingreso proveniente de las contribuciones por mejoras, aportes compensatorios, derechos e impuestos por obras de desarrollo urbano y rural que realice la municipalidad, así como el ingreso proveniente de las contribuciones que paguen quienes se dedican a la explotación comercial de los recursos del municipio o que tengan su sede en el mismo;
g) Los ingresos provenientes de préstamos y empréstitos;
h) Los ingresos provenientes de multas administrativas y de otras fuentes legales;
i) Los intereses producidos por cualquier clase de débito fiscal;
j) Los intereses devengados por las cantidades de dinero consignadas en calidad de depósito en el sistema financiero nacional;
k) Los provenientes de las empresas, fundaciones o cualquier ente desconcentrado del municipio;
l) Los provenientes de las transferencias recurrentes de los distintos fondos nacionales;
m) Los provenientes de los convenios de mancomunidades de municipios;
n) Los provenientes de los contratos de concesión de servicios públicos municipales;
o) Los provenientes de las donaciones;
p) Los provenientes de aportes especiales esporádicos que acuerden los órganos del Estado;
q) El precio de la venta de bienes inmuebles;
r) El ingreso, sea por la modalidad de rentas de los bienes municipales de uso común o no, por servidumbre onerosa, arrendamientos o tasas; así como el ingreso proveniente de las licencias de construcción, modificación o demolición de obras públicas o privadas, dentro de la circunscripción del municipio, y;
s) Cualesquiera otros que determinen las leyes o los acuerdos y demás normas municipales.

***Reformado por el Artículo 29, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**
***Reformada la literal r) por el Artículo 2, del Decreto Número 14-2012 el 29-08-2012**

Artículo 101
Principio de legalidad

La obtención y captación de recursos para el fortalecimiento económico y desarrollo del municipio y para realizar las obras y prestar los servicios que se necesitan, deben ajustarse al principio de legalidad que fundamentalmente descansa en la equidad y justicia tributaria.

Es prohibida la percepción de ingresos que no estén autorizados. Cualquier cobro que se haga bajo este criterio, debe ser devuelto al contribuyente, previa solicitud al Concejo Municipal el que antes de autorizar la devolución comprobará el extremo del cobro indebido.

Artículo 102
Contribución por mejoras

Los vecinos beneficiarios de las obras de urbanización que mejoren las áreas o lugares en que estén situados sus inmuebles, pagarán las contribuciones que establezca el Concejo Municipal, las cuales no podrán exceder del costo de las mejoras. El reglamento que emita el Concejo Municipal establecerá el sistema de cuotas y los procedimientos de cobro.

Los ingresos por concepto de contribuciones, tasas administrativas y de servicios, de rentas y los provenientes de los bienes y empresas municipales preferentemente se destinarán para cubrir gastos de administración, operación y mantenimiento y el pago del servicio de deuda contraída por el Concejo Municipal para la prestación del servicio de que se trate.

Al producto de las contribuciones anticipadas para la realización de obras de urbanización no podrá dársele ningún otro uso o destino.

Artículo 103
Inversiones con fondos del gobierno central

Cuando se hagan inversiones con fondos del gobierno central en la planificación, programación y ejecución de proyectos tendentes a establecer o mejorar servicios en el municipio, la municipalidad no está obligada a reintegrarlos, a menos que exista un convenio preestablecido, aprobado por el Concejo Municipal.

Las entidades del gobierno central, descentralizadas y autónomas, deberán celebrar convenios de ejecución de obras civiles con las municipalidades del país y mancomunidades de municipalidades.

Artículo 104
Destino de los impuestos

A los impuestos con destino específico que el Congreso de la República decrete en beneficio directo del municipio, no podrá dárseles otro destino.

En el caso de aquellos impuestos cuya recaudación le sea confiada a las municipalidades por el Ministerio de Finanzas Públicas, para efectuar su cobro, requerirá de la capacitación y certificación de dicho ministerio.

Artículo 105
Prohibición de eximir arbitrios o tasas

Ningún organismo del Estado está facultado para eximir de pago de arbitrios o tasas a las personas individuales o jurídicas contribuyentes, salvo la propia municipalidad y lo que al respecto establece la Constitución Política de la República.

El Concejo Municipal podrá resolver, con el voto favorable de las dos terceras (2/3) partes del total de los miembros que lo integran, la condonación o la rebaja de multas y recargos por falta de pago de arbitrios, tasas y otras contribuciones y derechos, siempre que lo adeudado se cubra en el tiempo que se señale.

Artículo 106
Privilegios y garantías de los bienes y valores del municipio

Los bienes y valores que constituyen la hacienda municipal, son propiedad exclusiva del municipio y gozan de las mismas garantías y privilegios que los bienes y valores propiedad del Estado.

Artículo 107
Libre administración

La municipalidad tiene la administración de sus bienes y valores sin más limitaciones que las establecidas por las leyes.

Las Municipalidades, por efecto de su autonomía, pueden constituir sus depósitos en las entidades bancarias y financieras autorizadas por la Superintendencia de Bancos. Esta decisión debe ser acordada por lo menos con el voto favorable de las dos terceras (2/3) partes del total de miembros que integran el Concejo, conforme los criterios de oportunidad, eficiencia, solidez y rentabilidad. Los depósitos que se realicen en las entidades bancarias o financieras deberán contratarse con una tasa de interés que esté por arriba del promedio de tasa pasiva que reporte el Banco de Guatemala al momento de realizar la operación.

Artículo 108
Venta, permuta y arrendamiento de bienes del municipio

La venta, permuta y arrendamiento de bienes del municipio está sujeta a las disposiciones que la Ley de Contrataciones del Estado y demás leyes fiscales, establecen, para los bienes del Estado, entendiéndose que las atribuciones que en el mismo corresponden al Ministerio de Finanzas Públicas serán aplicables al Concejo Municipal.

La resolución que disponga la venta, permuta, arrendamiento inscribible, o apruebe el remate de bienes del municipio, será emitida con el voto favorable de las dos terceras (2/3) partes del total de miembros que integran el Concejo Municipal, salvo que se trate de bienes y servicios producidos por la municipalidad, sus unidades de servicio y sus empresas, en cuyos supuestos se aplicará lo que disponen las normas sobre la libertad de comercio.

Artículo 109
Tierras comunitarias

El gobierno municipal establecerá, previa consulta con las autoridades comunitarias, los mecanismos que garanticen a los miembros de las comunidades el uso, conservación y administración de las tierras comunitarias cuya administración se haya encomendado tradicionalmente al gobierno municipal; en todo caso, los mecanismos deben basarse en lo indicado en el Titulo IV, Capítulo I de este Código.

Capítulo II
Endeudamiento municipal

Artículo 110
*Objeto

Las municipalidades, para el logro de sus fines, podrán contratar préstamos cumpliendo con los requisitos legales establecidos para el efecto. Deberán observar cuidadosamente el principio de capacidad de pago para no afectar las finanzas municipales y asegurar que el endeudamiento en que incurren no afecte ni comprometa las finanzas públicas nacionales.

Las municipalidades no podrán contraer obligaciones crediticias cuyo plazo de amortización exceda el período de gobierno del Concejo Municipal que las contrae, siempre que se apoye en las conclusiones y recomendaciones de los estudios técnicos de factibilidad que para el efecto se elaboren.

Igualmente podrán emitir, negociar y colocar títulos-valores en el mercado nacional o en el exterior, para cuyo efecto deberán contar previamente con las opiniones del Organismo Ejecutivo y de la Junta Monetaria. ***Reformado por el Artículo 30, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 111
*Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación del presente Capítulo será para todas las municipalidades, empresas, entidades u otras figuras jurídicas municipales de carácter descentralizado que tienen presupuestos independientes, pero dependen financieramente de aportes del Gobierno Central, del Instituto de Fomento Municipal o de alguna municipalidad.

Los préstamos que sean contratados y no cumplan con los requisitos establecidos en este capítulo, lo establecido en el artículo 15 de la Ley Orgánica del Presupuesto y su Reglamento, o les contravengan, serán nulos de pleno derecho, siendo civil, penal y administrativamente responsables por

su contratación, conforme a la ley, el Concejo o autoridad municipal que lo acuerde y el representante legal de la entidad financiera o personal individual que lo autorice. ***Reformado por el Artículo 31, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 112
Principio general de capacidad de pago

El endeudamiento de las municipalidades en ningún caso, deberá exceder su capacidad de pago. Se entenderá por capacidad de pago para cualquier año, el límite máximo entre los recursos ordinarios obtenidos (ingresos propios y transferencias obtenidas en forma permanente) y egresos por concepto de gastos de funcionamiento y servicio de la deuda.

Artículo 113
*Otros requisitos y condiciones de los préstamos internos y externos

En la contratación de préstamos internos y externos es necesario, además, que:

a. El producto se destine exclusivamente a financiar la planificación, programación y ejecución de obras o servicios públicos municipales, o a la ampliación, mejoramiento y mantenimiento de los existentes.
b. Sea acordada con el voto favorable de las dos terceras (2/3) partes del total de miembros que integran el Concejo Municipal, previa consideración y discusión de las conclusiones y recomendaciones de los estudios técnicos de factibilidad que para el efecto haya realizado la Oficina Municipal de Planificación.
c. Los préstamos externos deberán ser canalizados por el Ministerio de Finanzas Públicas y estar sujetos a la política de endeudamiento establecida por el Estado para el sector público. En el caso de los préstamos internos, deberán sujetarse a la política de endeudamiento establecida por el Estado para el sector público.
d. La emisión, negociación y colocación de títulos-valores, tendrá que contar con una calificación de riesgo conforme a la Ley del Mercado de Valores y Mercancías, Decreto Número 34-96 del Congreso de la República. Posterior a la colocación, se deberá informar al Ministerio de Finanzas Públicas, para efectos del registro del endeudamiento público.
e. La tasa de interés que se contrate para los préstamos, en ningún caso puede exceder la tasa activa promedio de interés del Sistema Financiero Nacional reportada por el Banco de Guatemala.
f. Los préstamos internos podrán ser contratados con los bancos del sistema financiero nacional supervisados por la Superintendencia de Bancos o a través del Instituto de Fomento Municipal, de conformidad con las disposiciones de su Ley Orgánica. Cualquier préstamo realizado con personas individuales o jurídicas que no cumpla con lo preceptuado en este artículo, será nulo de pleno derecho y el alcalde o Concejo Municipal que lo haya autorizado serán responsables conforme a la ley.

***Reformado por el Artículo 32, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**
***Reformado el numeral 6, por el Artículo 3, del Decreto Número 14-2012 el 29-08-2012**

Artículo 114
*Objeto

Las municipalidades solamente podrán pignorar los ingresos propios o las transferencias del Gobierno Central hasta un monto que no exceda de lo que la administración municipal prevea razonablemente que percibirá por tales conceptos durante su periodo correspondiente de gobierno, y que se destinará exclusivamente para el pago del monto de las deudas contraídas.

Los responsables de utilizar los fondos provenientes de aquellas pignoraciones para un uso distinto serán responsables de conformidad con la ley. ***Reformado por el Artículo 33, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 115
*Información financiera

El Concejo Municipal deberá presentar mensualmente, dentro de los diez (10) días del mes siguiente, a través del módulo de deuda del Sistema Integrado de Administración Financiera, en cualquiera de sus modalidades, el detalle de los préstamos internos y externos vigentes y el saldo de la deuda contratada. La Dirección de Crédito Público del Ministerio de Finanzas Públicas, velará porque las municipalidades mantengan la información actualizada; cuando determine que una municipalidad no está cumpliendo dicha obligación, lo comunicará a la Contraloría General de Cuentas para que la aplique la sanción legalmente correspondiente. ***Reformado por el Artículo 34, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 116
Fideicomisos

La municipalidad podrá optar por obtener fondos corrientes en fideicomiso directamente del Organismo Ejecutivo y por intermedio del Ministerio de finanzas Públicas. Para el efecto, deberá presentar los estudios técnicos, económicos y financieros de la operación proyectada.

Artículo 117
*Rendición de cuentas.

En el mes de febrero de cada año, los Concejos Municipales que utilicen préstamos internos o externos, deberán informar a la población, a través de los Consejos Municipales de Desarrollo y de los medios de comunicación disponibles, sobre el destino y la ejecución de los recursos. ***Reformado por el Artículo 35, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Capítulo III
Asignación constitucional

Artículo 118
*Asignación constitucional y entrega de fondos

Los recursos financieros a los que se refiere el artículo 257 de la Constitución Política de la República de Guatemala, serán distribuidos a las municipalidades del país en forma mensual, conforme los criterios que este Código indica para ese efecto.

El Ministerio de Finanzas Públicas depositará en forma directa, sin intermediación alguna, antes del día quince de cada mes, el monto correspondiente a cada municipalidad, en las cuentas que las mismas abrirán en el sistema bancario nacional. Igual mecanismo bancario de entrega de fondos se aplicará a cualquier asignación o transferencia establecida o acordada legalmente. ***Reformado por el Artículo 1 del Decreto Del Congreso Número 56-2002 el 10-10-2002.** ***Reformado por el Artículo 35, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 119
*Criterios para la distribución de la asignación constitucional

Los recursos financieros a los que se refiere este capítulo, serán distribuidos conforme al cálculo matemático que para el efecto realice la comisión específica integrada por:

a) El Secretario de Planificación y Programación de la Presidencia, quien la preside; o el Subsecretario que éste designe;
b) Un representante titular y suplante, designado por al Ministro de Finanzas Públicas;
c) El Presidente de la Asociación Nacional de Municipalidades o el vicepresidente que la Junta Directiva designe;
d) el Presidente de la Asociación Guatemalteca de Alcaldes y Autoridades Indígenas -AGAAI; o el vicepresidente que la Junta Directiva designe;
e) Un representante titular y suplente, designado por el Contralor General de Cuentas.

La distribución se efectuará de acuerdo con los siguientes criterios:

1. El 30% distribuido proporcionalmente a la población total de cada municipio.
2. El 35% distribuido en partes iguales a todas las municipalidades.
3. El 25% distribuido proporcionalmente a los ingresos propios por cápita de cada municipio.
4. El 10% distribuido directamente proporcional al número de aldeas y caseríos.

Para los efectos de lo establecido en el numeral tres del presente artículo, se entenderá por ingresos propios por cápita de cada municipio, el resultado derivado de la sumatoria de los ingresos provenientes por concepto de arbitrios, tasas administrativas, servicios, rentas, empresas municipales sin contabilizar transferencias o aportes del Estado específicos, contribuciones por mejoras, frutos, productos y los impuestos recaudados por efecto de competencias atribuidas por delegación, dividida entre la población total del municipio.

La Comisión hará un precálculo en el mes de septiembre de cada año, con base en la información del año fiscal inmediato anterior, rendido y liquidado ante la Contraloría General de Cuentas (año n-2), y en las asignaciones contenidas en el proyecto de presupuesto de ingresos y egresos del Estado que constitucionalmente les corresponden a las municipalidades. El cálculo definitivo lo realizará la Comisión, durante los primeros cinco días después de entrada en vigencia la ley anual del presupuesto general de ingresos y egresos del Estado.

Para el caso de aquellos municipios de reciente creación que no cuenten con datos históricos sobre las variables utilizadas para la asignación del situado constitucional, la Comisión definirá la metodología de asignación a utilizar.
***Reformado por el Artículo 37, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 120
*Instituciones que proporcionan información para el cálculo de distribución de la asignación constitucional

La Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia recibirá, en forma directa, la información para el cálculo matemático de la asignación constitucional, de las instituciones siguientes:

1. Del Tribunal Supremo Electoral: El número de municipios constituidos al momento de hacer el cálculo;
2. Del Instituto Nacional de Estadística: La población total de cada municipio estimada para el año anterior al que se va a hacer el cálculo y el número de aldeas y caseríos de cada municipio;

3. Del Ministerio de Finanzas Públicas: El monto de los ingresos propios de cada municipalidad, incluyendo el de las empresas municipales reportados al Sistema Integrado de Administración Financiera, rendido y liquidado ante la Contraloría General de Cuentas;
4. De la Contraloría General de Cuentas: Para verificar la autenticidad de la información a que alude el numeral anterior.

Cada una de las instituciones deberá trasladar la información correspondiente antes del treinta y uno de enero de cada año. La información debe estar en la red a través de internet. ***Reformado por el Artículo 38, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 121
*Información municipal para el cálculo de la distribución de la asignación constitucional

A más tardar el treinta y uno de marzo de cada año, los Concejos Municipales deben haber presentado la información sobre su ejecución de gastos e ingresos del año anterior, a través del Sistema Integrado de Administración Financiera -SIAF-, en cualquiera de sus modalidades, según lo manda la [Ley Orgánica del Presupuesto y el Código Municipal. Para aquel municipio que no cumpla con presentar la información a través del SIAF, se considerarán como ingresos propios los reportados en el SIAF en el año anterior. En caso que no reporte el siguiente año, se considerará que no tuvo ingresos propios, para efectos del cálculo. ***Reformado por el Artículo 39, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 122
*Publicidad de los datos

La Comisión Especifica integrada en el artículo 119 de este Código, publicará en el Diario Oficial y otro diario de amplia circulación, el cálculo definitivo que indique el monto correspondiente a cada municipio, así como la información utilizada para distribuir el situado constitucional. Dicha publicación deberá hacerse antes de finalizar el mes de enero de cada año. Asimismo, deben publicarse los ajustes que se realicen a los montos asignados a cada municipio; dicha publicación deberá hacerse dentro de los quince días siguientes. La publicación de dicha información en el Diario Oficial se hará en forma gratuita e inmediata. ***Reformado por el Artículo 40, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 123
Saldo de los fondos constitucionales

La asignación constitucional asignada a las municipalidades que no sea utilizada durante el período fiscal para el que fue asignada, podrá ser reprogramada para el siguiente ejercicio fiscal, manteniendo su carácter de asignación constitucional para efecto de la aplicación de los fondos.

Artículo 124
Otras asignaciones

Las municipalidades seguirán percibiendo aquellas asignaciones establecidas a su favor en leyes específicas.

Capítulo IV
Presupuesto municipal

Artículo 125
Ejercicio fiscal

El ejercicio fiscal del presupuesto y la contabilidad municipal principian el uno (1) de enero y termina el treinta y uno (31) de diciembre de cada año.

Artículo 126
*Unidad presupuestaria

El presupuesto municipal es uno, y en él deben figurar todos los ingresos estimados y los gastos autorizados para el ejercicio fiscal correspondiente. Las empresas municipales tendrán su propio presupuesto de ingresos y egresos que será aprobado por el Concejo Municipal. El Concejo Municipal podrá acordar subsidios provenientes del presupuesto municipal para el sostenimiento de sus empresas. En el caso de las empresas municipales, los ingresos generados por éstas se incluirán en la estimación de ingresos del presupuesto municipal. ***Reformado por el Artículo 41, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 127
Determinación del monto de egresos

En ningún caso el monto fijado por concepto de egresos podrá ser superior al de los ingresos previstos, más la suma disponible en caja por economía o superávit de ejercicios anteriores.

El presupuesto de ingresos y egresos podrá ser ampliado durante el ejercicio por motivos de ingresos derivados de saldos de caja, ingresos extraordinarios, préstamos, empréstitos, donaciones, nuevos arbitrios, o por modificación de los mismos, tasas, rentas y otras contribuciones locales.

Al ampliarse el presupuesto con el saldo de caja o cualquier otro ingreso estacional o eventual, estos no deben aplicarse al aumento de sueldos o salarios, la creación de plazas o gastos corrientes permanentes.

Artículo 128
Sujeción del presupuesto

La elaboración del presupuesto se sujetará a la realidad financiera del municipio, con base en las estimaciones y resultados de los últimos cinco (5) años.

Artículo 129
*Estructura del presupuesto

El presupuesto municipal tendrá su estructurará de acuerdo a la técnica del presupuesto, por programas, atendiendo a las siguientes categorías programáticas:

a) Programa;
b) Subprograma;
c) Proyecto; y,
d) Actividad u obra.

Para la conformación del presupuesto de ingresos se utilizará el clasificador de recursos por rubro, y en lo que respecto a los egresos se utilizarán las clasificaciones siguientes:

a) Institucional;
b) Objeto del gasto;
c) Tipo de gasto;
d) Económica;
e) Finalidades y funciones:
f) Fuentes de financiamiento; y,
g) Localización geográfica.

***Reformado por el Artículo 42, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 130
Objetivo de las inversiones

Las inversiones se harán preferentemente en la creación, mantenimiento y mejora de los servicios públicos municipales y en la realización de obras sanitarias y de urbanización.

No puede asignarse ni disponerse de cantidad alguna para objetivos ajenos a los fines del municipio.

Artículo 131
Formulación y aprobación del presupuesto

El alcalde municipal, asesorado por las comisiones de finanzas y probidad y funcionarios municipales, con sujeción a las normas presupuestarias contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, este Código, y la Ley Orgánica del Presupuesto, formulará el proyecto de presupuesto en coordinación con las políticas públicas vigentes, y en la primera semana del mes de octubre de cada año, lo someterá a la consideración del Consejo Municipal que, al aprobarlo, podrá hacerle las modificaciones convenientes. El presupuesto debe quedar aprobado a más tardar el quince (15) de diciembre de cada año. Si se iniciare el ejercicio siguiente sin estar aprobado el nuevo presupuesto, regirá el del año anterior, el cual podrá ser modificado o ajustado por el Concejo Municipal.

La municipalidad debe disponer y administrar equitativamente su presupuesto anual entre las comunidades rurales y urbanas, indígenas y no indígenas, tomando en cuenta la densidad de población, las necesidades básicas insatisfechas, los indicadores de salud y educación, la situación ambiental y la disponibilidad de recursos financieros.

Cuando las condiciones financieras de las municipalidades lo permitan, las alcaldías comunitarias o auxiliares recibirán anualmente una asignación financiera del presupuesto municipal destinada estrictamente para gastos de operación y administración. El monto de esta asignación será determinado por las dos terceras (2/3) partes de los miembros que integran el Consejo Municipal, tomando en cuenta las necesidades de las alcaldías comunitarias o auxiliares y la capacidad económica de la municipalidad.

Artículo 132
Participación de las organizaciones comunitarias en la formulación del presupuesto municipal

El alcalde en la formulación del presupuesto podrá integrar los compromisos acordados en el seno de su respectivo Concejo Municipal de desarrollo, siempre que hayan sido aprobados esos proyectos en las otras instancias de gestión de la inversión pública; asimismo, incorporar las recomendaciones de su oficina municipal de planificación.

El Concejo Municipal establecerá los mecanismos que aseguren a las organizaciones comunitarias la oportunidad de comunicar y discutir con los órganos municipales, los proyectos que desean incluir en el presupuesto de inversión, así como los gastos de funcionamiento.

El Concejo Municipal informará a las organizaciones comunitarias los criterios y limitaciones técnicas, financieras y políticas que incidieron en la inclusión o exclusión de los proyectos en el presupuesto municipal, y en su caso, la programación diferida de los mismos.

Artículo 133
*Aprobación de modificaciones y transferencias presupuestarias

La aprobación del presupuesto, las modificaciones al aprobado y la transferencia de partidas del mismo, requieren del voto favorable de las dos terceras (2/3) partes de los miembros que integran el Concejo Municipal, que deberá observar las normas nacionales y municipales relativas a la ejecución presupuestaria. De estas aprobaciones se enviará copia.

El Concejo Municipal podrá incluir en las normas de ejecución presupuestaria los techos presupuestarios dentro de los cuales el Alcalde Municipal podrá efectuar las transferencias o ampliaciones de partidas que no modifiquen el monto total del presupuesto aprobado. ***Reformado por el Artículo 43, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 134
Responsabilidad

El uso indebido, ilegal y sin autorización de recursos, gastos y desembolsos, hacen responsables administrativa o penalmente en forma solidaria al empleado y funcionario que los realizaron y autorizaron, si fuera el caso. De la misma manera, si hubiere resultado perjuicio a los intereses municipales, se hará efectiva la responsabilidad de quienes concurran a calificar favorablemente una fianza en resguardo de los intereses municipales si al tiempo de admitirla, el fiador resultare notoriamente incapaz o insolvente, comprobado fehacientemente.

Artículo 135
*Información sobre la ejecución del presupuesto

El alcalde debe informar cuatrimestralmente a su Concejo Municipal sobre la ejecución del presupuesto de ingresos y egresos de su municipio. Además, según la tecnología de la información utilizada para el registro de las transacciones financieras y seta realizaciones físicas, pondrá a disposición de la Contraloría General de Cuentas, de manera constante o mensual, según sea el caso, el registro de las transacciones presupuestarias, extrapresupuestarias y patrimoniales para su control, fiscalización y asesoría.

Igualmente, con fines de consolidación presupuestaria del sector público y actualización de los portales de transparencia fiscal, dicha información, de manera agregada, estará disponible para el Ministerio de Finanzas Públicas y la Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia de la República.

Para satisfacer el principio de unidad en la fiscalización de los ingresos y egresos del Estado, la municipalidad presentará al Congreso de la República la liquidación de su presupuesto, para lo cual deberá observarse lo preceptuado en el artículo 241 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Para hacer posible la auditoria social, el Concejo Municipal compartirá cada cuatro meses con el Consejo Municipal de Desarrollo, la información sobre el estado de ingresos y egresos del presupuesto municipal. La misma información deberá estar a disposición de las comunidades, a través de los alcaldes comunitarios o alcaldes auxiliares, y a la población en general, utilizando los medios a su alcance. ***Reformado por el Artículo 44, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 136
Fiscalización

La fiscalización de ejecución de los recursos municipales estará a cargo de la Contraloría General de Cuentas, y tiene por objeto:

a) Comprobar y verificar la legalidad de los ingresos y los egresos.
b) Velar porque la administración de los bienes e intereses financieros del municipio se realicen legal, técnica y racionalmente y se obtengan los mayores beneficios a favor de su desarrollo económico, social e institucional.

c) Velar por la adecuada inversión de los fondos del municipio en cualesquiera de sus programas de funcionamiento, inversión y deuda.
d) Deducir responsabilidad a los funcionarios y empleados municipales, por actos y omisiones que dañen o perjudiquen los intereses del municipio.

***Reformado por el Artículo 45, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 137
Medios de fiscalización

La fiscalización se hará por los siguientes medios:

a) Glosa y examen de las cuentas del municipio.
b) Corte de caja, arqueos de valores y verificación de inventarios.
c) Auditoria de los estados financieros.
d) Aseguramiento de aquellos bienes del municipio que razonablemente requieran protección. e) Auditorias administrativas.
f) Caución, mediante fianza de fidelidad que garantice la responsabilidad de funcionarios y empleados municipales que recauden, administren y custodien bienes, fondos y valores del municipio.

Artículo 138
Fiscalización y rendición de cuentas

La municipalidad deberá rendir cuentas conforme lo establece la Ley Orgánica del Tribunal y Contraloría de Cuentas.

TITULO VII
PRINCIPIOS REGULADORES DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

Capítulo I
Procedimientos administrativos

Artículo 139
Información para la Auditoría Social

Las oficinas, registros, documentos y expedientes existentes en la municipalidad, son públicos y pueden ser examinados o consultados por cualquier persona y obtener certificaciones en la forma prescrita por el artículo 30 de la Constitución Política de la República.

Artículo 140
Formación de expedientes

De todo asunto que se tramite por escrito se formará expediente, debidamente foliado con los memoriales que se presenten y demás actos de autoridad que correspondan a las actuaciones.

Los interesados deberán indicar en su primer escrito o comparecencia personal, la dirección exacta donde recibirán citaciones dentro del perímetro de los centros poblados o de su residencia en la circunscripción municipal; en caso de no manifestarse el cambio de dirección, las citaciones se harán en el lugar que conste en autos.

Los expedientes administrativos deberán impulsarse de oficio, observándose el derecho de audiencia y asegurando la celeridad, sencillez, y eficacia del trámite. La actuación administrativa será gratuita.

Artículo 141
Resoluciones

En la sustentación y resolución de los asuntos relativos a plazos, apremios y notificaciones, se aplicará lo que disponen las leyes administrativas y procesales, en lo que fuere aplicable.

Capítulo II
Ordenamiento territorial y desarrollo integral

Artículo 142
Formulación y ejecución de planes

Las Municipalidades están obligadas a formular y ejecutar planes de ordenamiento territorial y de desarrollo integral de sus municipios y, por consiguiente, les corresponde la función de proyector, realizar y reglamentar la planeación, proyección, ejecución y control urbanísticos, así como la preservación y mejoramiento del entorno y el ornato.

Las lotificaciones, parcelamientos, urbanizaciones y cualesquiera otras formas de desarrollo urbano o rural que pretendan realizar o realicen el Estado o sus entidades o instituciones autónomas y descentralizadas, así como las personas individuales o jurídicas que sean calificadas para ello, deberán contar con la aprobación y autorización de la municipalidad en cuya circunscripción se localicen.

Tales formas de desarrollo, cumpliendo los requerimientos establecidos, deberán comprender y garantizar, como mínimo y sin excepción alguna, el establecimiento, funcionamiento y
administración de los servicios públicos siguientes, sin afectar los servicios que ya se prestan a otros habitantes del municipio:

a) Vías, calles, avenidas, camellones y aceras de las dimensiones, seguridades y calidades adecuadas, según su naturaleza;
b) Agua potable y sus correspondientes instalaciones, equipos y red de distribución;
c) Energía eléctrica, alumbrado público y domiciliar;
d) Alcantarillado y drenajes generales y conexiones domiciliares; y,
e) Áreas recreativas y deportivas, escuelas, mercados, terminales de transporte y de pasajeros y centros de salud.

La municipalidad será responsable de velar por el cumplimiento de todos estos requisitos. ***Reformado por el Artículo 46, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 143
Planes y usos del suelo

Los planes de ordenamiento territorial y de desarrollo integral del municipio deben respetar, en todo caso, los lugares sagrados o de significación histórica o cultural, entre los cuales están los monumentos, áreas, plazas, edificios de valor histórico y cultural de las poblaciones, así como sus áreas de influencia.

En dichos planes se determinará, por otra parte, el uso del suelo dentro de la circunscripción territorial del municipio, de acuerdo con la vocación del mismo y las tendencias de crecimiento de los centros poblados y desarrollo urbanístico.

Artículo 144
Aprobación de los planes

La aprobación de los planes de ordenamiento territorial y de desarrollo integral, así como sus modificaciones, se hará con el voto favorable de las dos terceras (2/3) partes de los miembros que integran el Concejo Municipal.

Artículo 145
Obras del Gobierno Central

La realización por parte del Gobierno Central o de otras dependencias públicas, de obras públicas que se relacionen con el desarrollo urbano de los centros poblados, se hará en armonía con el respectivo plan de ordenamiento territorial y conocimiento del Concejo Municipal.

Artículo 146
Autorización para construcciones a la orilla de las carreteras

Para edificar a la orilla de las carreteras, se necesita autorización escrita de la municipalidad, la que la denegará si la distancia, medida del centro de vía a rostro de la edificación, es menor de cuarenta (40) metros en las carreteras de primera categoría y de veinticinco (25) metros en carreteras de segunda categoría. Quedan prohibidos los establecimientos de bebidas alcohólicas o cantinas a una distancia menor de cien (100) metros del centro de la carretera.

Para conceder las autorizaciones anteriormente indicadas, la municipalidad tomará en cuenta, además, las prescripciones contenidas en tratados, convenios y acuerdos internacionales vigentes en materia de carreteras. Cuando los derechos de vía afecten la totalidad de una parcela de terreno, ya sea rural o urbana, o el área que quede de excedente no pueda destinarse a fin alguno, el propietario deberá ser indemnizado de conformidad con la ley de la materia.

Artículo 147
Licencia o autorización municipal de urbanización

La Municipalidad está obligada a formular y efectuar planes de ordenamiento territorial, de desarrollo integral y planificación urbana de sus municipios, en la forma y modalidades establecidas en el primer párrafo del artículo 142 de este Código.

Las lotificaciones, parcelamientos, urbanizaciones y cualquier otra forma de desarrollo urbano o rural que pretenda realizar o realicen el Estado o sus entidades o instituciones autónomas y descentralizadas, así como personas individuales o jurídicas, deberán contar asimismo con licencia municipal.

Tales formas de desarrollo deben cumplir con los requerimientos establecidos por la municipalidad y, en todo caso, cumplir como mínimo con los servicios públicos siguientes:

a) Vías, avenidas, calles, camellones y aceras de las dimensiones, seguridades y calidades adecuadas, según su naturaleza.
b) Agua potable y sus correspondientes instalaciones, equipos y red de distribución.
c) Energía eléctrica, alumbrado público y domiciliar.
d) Alcantarillado y drenajes generales y conexiones domiciliares.

e) Áreas recreativas y deportivas, escuelas, mercados, terminales de transporte y de pasajeros, y centros de salud, cuando aplique.

*Reformado por el Artículo 47, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010

Artículo 148
Garantía de cumplimiento

Previo a obtener la licencia municipal a que se refiere el artículo anterior, las personas individuales o jurídicas deberán garantizar el cumplimiento de la totalidad de las obligaciones que conlleva el proyecto hasta su terminación, a favor de la municipalidad que deba extenderla, a través de fianza otorgada por cualquiera de las compañías afianzadoras autorizadas para operar en el país, por un monto equivalente al avalúo del inmueble en que se llevará a cabo; efectuado por la municipalidad.

Si transcurrido el plazo previsto el proyecto no se termina, la compañía afianzadora hará efectivo el valor de la fianza a la municipalidad para que esta concluya los trabajos pendientes.

Artículo 149
Escrituración

Previo al otorgamiento de la escritura de promesa de venta o compraventa por parte de los lotificadores o urbanizadores debe obtenerse la licencia a que se refiere el artículo 147 de este Código, cuyo número de identificación y fecha de emisión deberá hacerse constar en el texto de la misma, requisito sin el cual el Registro General de la Propiedad no operará su inscripción.

TITULO VIII
REGIMEN SANCIONATORIO

Capítulo I
Faltas y sanciones

Artículo 150
Faltas

Serán sancionadas las faltas que estén expresamente consignadas en las ordenanzas, reglamentos, acuerdos y disposiciones municipales, que tengan que observar los vecinos, transeúntes y personas jurídicas en la circunscripción municipal de que se trate.

Artículo 151
Sanciones

En el ejercicio de su facultad sancionatoria, la municipalidad podrá imponer, según sea el caso, las siguientes sanciones por faltas administrativas o infracciones legales administrativas cometidas contra las ordenanzas, reglamentos o disposiciones municipales y el presente Código:

a) Amonestación verbal o escrita.
b) Multa.
c) Suspensión hasta por tres (3) meses, según sea la gravedad de la falta administrativa o infracción de la licencia o permiso municipal, en cuyo ejercicio se hubiere cometido.
d) Cancelación de la licencia o permiso.
e) Cierre provisional del establecimiento.
f) Demolición total o parcial, cuando así procediere, de la obra o construcción.

Las sanciones serán aquellas determinadas expresamente en las leyes y reglamentos, así como en las ordenanzas, acuerdos y disposiciones municipales; y aplicadas por el juez de asuntos municipales o el alcalde municipal, a falta de juzgado de asuntos municipales; y se aplicarán con sujeción al orden señalado.

Las multas se graduarán entre un mínimo de cincuenta quetzales (Q50.00), a un máximo de quinientos mil quetzales (Q500,000.00), según la naturaleza y gravedad de la falta. Sin embargo, cuando la gravedad de la falta afecte notoriamente los intereses del municipio, el monto del rango superior de la sanción podrá elevarse al cien por ciento (100%) del daño causado.

Artículo 152
Falta de pago de las multas

Cuando no se pague una multa dentro del plazo fijado, el alcalde podrá iniciar u ordenar las acciones legales que proceden en contra del infractor, pudiendo delegar estas facultades, según el caso, en quien corresponda. De acuerdo a la ley, el pago de la multa no exime de las demás obligaciones y responsabilidades que correspondan.

Artículo 153
Acción directa para el cobro de multas

El ejercicio de la potestad de acción directa es sin perjuicio de la multa que la falta amerite; pero el costo de la obra o trabajo ejecutado por la municipalidad en sustitución del particular remiso se cobrará por el procedimiento económico coactivo.

Artículo 154
Derecho de defensa

Ninguna persona podrá ser objeto de sanción sin que se le haya citado, oído y vencido en atención a la infracción que se le impute.

Capítulo II
Medios de impugnación

Artículo 155
Recurso de revocatoria

Contra los acuerdos y resoluciones dictados por el alcalde, por cualquier órgano colegiado municipal distinto del Concejo Municipal, o de cualquiera de las empresas municipales, u otras autoridades administrativas municipales, procede recurso de revocatoria, el cual deberá interponerse ante quien dictó la resolución que se impugna.

Artículo 156
Revocatoria de oficio

El Concejo Municipal, el alcalde y demás órganos colegiados municipales, o de cualquiera de las empresas municipales, y autoridades administrativas de la municipalidad podrán revocar de oficio sus propias resoluciones, antes de que hayan sido consentidas por los afectados.

Artículo 157
Recurso de reposición

Contra las resoluciones originarias del Concejo Municipal procede el recurso de reposición.

Artículo 158
Recurso contencioso-administrativo
Contra las resoluciones de los recursos de revocatoria y reposiciones dictadas por el Concejo Municipal procederá el proceso contencioso administrativo, de conformidad con la ley de la materia.

Artículo 159
Impugnación municipal en lo contencioso-administrativo
La municipalidad podrá interponer el proceso contencioso administrativo contra las resoluciones del Organismo Ejecutivo, ministerios de Estado, entidades autónomas y descentralizadas, direcciones generales y cualquier entidad pública que no tenga autoridad administrativa superior, en los mismos casos en que conforme a la ley, pueden hacerlo los particulares.

Artículo 160
Procedimientos de impugnación
La interposición, requisitos, plazos, trámite y resolución de los medios de impugnación a que se refiere este Capítulo, se regirán por las disposiciones establecidas en la Ley de lo Contencioso Administrativo.

Capítulo III
Juzgado de asuntos municipales

Artículo 161
***Creación de juzgados de asuntos municipales**
Para la ejecución de sus ordenanzas, el cumplimiento de sus reglamentos, demás disposiciones y leyes ordinarias, la Municipalidad podrá crear, según sus recursos y necesidades, los juzgados de asuntos municipales que estime convenientes y los juzgados de asuntos municipales de tránsito que considere necesarios. En la creación de juzgados podrá asignarse competencia por razón de la materia y territorio, según las necesidades del municipio. ***Reformado por el Artículo 48, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 162
***Ejercicio de la Jurisdicción administrativa del juzgado de asuntos municipales**
El juez de asuntos municipales ejerce jurisdicción y autoridad en todo el ámbito de la circunscripción municipal de que se trate, conforme a las normas de la Constitución Política de la República de Guatemala, de este Código y demás leyes ordinarias, ordenanzas, reglamentos y demás disposiciones municipales y leyes de la materia, así como el derecho consuetudinario correspondiente.

Los juzgados de asuntos municipales de tránsito, tendrán a su cargo conocer las infracciones a la ley y reglamentos de tránsito, cuando la municipalidad ejerza la administración del mismo en su circunscripción territorial. ***Reformado por el Artículo 49, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 163
Nombramiento y remoción del juez de asuntos municipales
El Concejo Municipal nombrará al juez de asuntos municipales conforme a los requisitos establecidos en este Código y el reglamento correspondiente. En los municipios que carezcan de juzgado de asuntos municipales será el alcalde o la persona que designe el Concejo Municipal quien asuma las funciones que corresponden al juez de asuntos municipales, observando las disposiciones de este Código. Únicamente el Concejo Municipal podrá remover al juez de asuntos municipales, mediando para ello causa justificada.

Artículo 164
*Requisitos para ser juez de asuntos municipales

Para ser juez de asuntos municipales se deben llenar los mismos requisitos que la ley establece para los jueces de paz; además deberá hablar el idioma mayoritario del municipio o auxiliarse de un traductor para el ejercicio de sus funciones. ***Reformado por el Artículo 50, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 165
*Ámbito de su competencia

El juez de asuntos municipales es competente para conocer, resolver y ejecutar lo que juzgue:

a) De todos aquellos asuntos en que se afecten las buenas costumbres, el ornato y limpieza de las poblaciones, el medio ambiente, la salud, los servicios públicos municipales y los servicios públicos en general, cuando el conocimiento de tales materias no esté atribuido al alcalde, el Concejo Municipal u otra autoridad municipal, o el ámbito de aplicación tradicional del derecho consuetudinario, de conformidad con las leyes del país, las ordenanzas, reglamentos y demás disposiciones municipales.

b) En caso que las transgresiones administrativas concurran con hechos punibles, el juez de asuntos municipales tendrá, además, la obligación de certificar lo conducente al Ministerio Público, si se tratare de delito flagrante, dar parte inmediatamente a las autoridades de la Policía Nacional Civil, siendo responsable, de conformidad con la ley, por su omisión. Al proceder en estos casos tomará debidamente en cuenta el derecho consuetudinario correspondiente y, de ser necesario, se hará asesorar de un experto en esa materia.

c) De las diligencias voluntarias de titulación supletoria, con el sólo objeto de practicar las pruebas que la ley específica asigna al alcalde, remitiendo inmediatamente el expediente al Concejo Municipal para su conocimiento y, en su caso, aprobación. El juez municipal cuidará que en estas diligencias no se violen arbitrariamente las normas consuetudinarias cuya aplicación corresponde tomar en cuenta.

d) De todas aquellas diligencias y expedientes administrativos que le traslade el alcalde o el Concejo Municipal, en que debe intervenir la municipalidad por mandato legal o le sea requerido informe, opinión o dictamen.

e) De los asuntos en los que una obra nueva cause daño público, o que se trate de obra peligrosa para los habitantes y el público, procediendo, según la materia, conforme a la ley y normas del derecho consuetudinario correspondiente, debiendo tomar las medidas preventivas que le caso amerite.

*f) De las infracciones a la ley y reglamentos de tránsito, cuando la municipalidad ejerza la administración del mismo en su circunscripción territorial y no tenga el municipio, juzgado de asuntos municipales de tránsito.

g) De las infracciones de las leyes y reglamentos sanitarios que cometan los que expendan alimentos o ejerzan el comercio en mercados municipales, rastros y ferias municipales, y ventas en la vía pública de su respectiva circunscripción territorial.

h) de todos los asuntos que violen las leyes, ordenanzas, reglamentos o disposiciones del gobierno municipal.

En todos los asuntos de los que el juez de asuntos municipales conozca, deberá tomar y ejecutar las medidas e imponer las sanciones que procedan, según el caso. ***Reformada la literal f) por el Artículo 51, del Decreto Número 22-2010 el 22-06-2010**

Artículo 166
Características del procedimiento administrativo

Salvo disposición en contrario de la ley, las ordenanzas y reglamentos, el procedimiento ante el juzgado de asuntos municipales será oral, público, sencillo, desprovisto de mayores formalismos y actuado e impulsado de oficio, por lo que es necesaria la inmediación del juez en actos y diligencias de prueba.

Artículo 167
Iniciación

El procedimiento se iniciará en los siguientes casos:

a) Cuando la ley, la ordenanza, el reglamento o la disposición municipal así lo establezcan.
b) Por denuncia o queja verbal, en cuyo supuesto, de inmediato, se levantará acta, en la que se identifique al denunciante y se hagan constar los hechos u omisiones que la motiven y las peticiones que se formulen.
c) Por denuncia o queja escrita, en la que el denunciante o querellante se identificará por sus nombres y apellidos completos, edad, estado civil, profesión u oficio, nacionalidad, vecindad, residencia y lugar para recibir citaciones y notificaciones dentro del perímetro de la ciudad o población en que tenga su sede el juzgado; expresará los hechos u omisiones que la motiven y las peticiones que formule.
d) Denuncias o reportes que, por razón de su cargo o empleo, obligadamente deberán hacer o presentar los funcionarios y empleados de la municipalidad, o la dependencia u oficina bajo su responsabilidad.

Las denuncias, quejas o reportes, se documentarán en papel corriente y, según el caso, se sacarán o presentarán tantas copias o fotocopias como partes o interesados deba ser notificados, y una copia o fotocopia para archivo y reposición de expediente en caso de pérdida.

El ejercicio de los derechos que garantiza este procedimiento no está condicionado a la presentación o exhibición del boleto de ornato, o de solvencia municipal alguna, por lo que, al ser requerida la intervención del juzgado, el mismo debe actuar de inmediato.

Artículo 168
Trámite y desarrollo del procedimiento

Recibida la denuncia, queja o reporte, el juzgado dictará las medidas de urgencia y practicará las diligencias de prueba que considere oportunas y necesarias concediendo audiencia por cinco (5) días hábiles a los interesados, conforme a la ley, ordenanza, reglamento o disposición municipal que regule el caso.

Artículo 169
Otras facultades del juez de asuntos municipales

Antes de resolver, el juez podrá ordenar, en auto para mejor fallar, la práctica de cualquier diligencia o la presentación o exhibición de cualquier documento, que considere necesario para el esclarecimiento de los hechos, fijando para

ello un plazo que no exceda de cinco (5) días y dentro del mismo, si fuere el caso, fijar la audiencia en que deba practicarse la prueba.

Asimismo, las personas que, estando debidamente citadas y notificadas, dejen de cumplir en el plazo señalado con las resoluciones dictadas por el juez de asuntos municipales, pueden ser sujetas a los apremios y medidas coercitivas siguientes: a) apercibimientos, b) multa, y c) conducción personal. Para esta última medida debe pedirse la orden al juez de paz correspondiente, con motivo de la desobediencia.

Artículo 170
Resolución del expediente

Agotada la investigación, el juez de asuntos municipales dentro de los quince (15) días hábiles dictará la resolución final, en la que hará un resumen de los hechos, valorando las pruebas y con fundamento en ello, y conforme a derecho, aplicará las sanciones correspondientes, si procediere.

Artículo 171
Leyes supletorias

En lo que no contraríe su naturaleza son aplicables a este procedimiento las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil, el Código Procesal Penal, la Ley del Organismo Judicial y la Ley de lo Contencioso Administrativo.

Capítulo IV
Disposiciones finales

Artículo 172
Exenciones y privilegios

El alcalde, síndicos y concejales, los alcaldes comunitarios y auxiliares y los alguaciles cumplen al servir los cargos municipales con el deber establecido en la literal g) del artículo 135 de la Constitución Política de la República.

Artículo 173
Credenciales

En las credenciales que extienda el alcalde a síndicos, concejales, alcaldes comunitarios o auxiliares y alguaciles, cuando desempeñen gratuitamente el cargo, se hará constar esa circunstancia para los efectos del artículo anterior.

Artículo 174
Solemnidades en la toma de posesión

En la transmisión de los cargos de alcalde, síndico y concejales, se observará el procedimiento solemne que sigue:

a) El alcalde saliente, en sesión solemne del Concejo Municipal que preside, tomará juramento al alcalde entrante, quien levantando la mano derecha y con la mano izquierda sobre la Constitución Política de la República y el Código Municipal responderá a la fórmula que dice: ¿Juráis por vuestro honor de ciudadano, desempeñar con lealtad y patriotismo el cargo de alcalde para el que habéis sido directa y popularmente electo; ser fiel a la Constitución Política de la República, respetar y cumplir las leyes del país, defender la autonomía municipal?" y contestando afirmativamente, el saliente le dará posesión del cargo y le entregará la vara símbolo de autoridad municipal.
b) El alcalde entrante, dirigiéndose a los nuevos miembros del Concejo Municipal les pedirá que levanten su mano derecha y acto seguido les tomará juramento colectivamente y conforme a la fórmula que dice: "¿Juráis por vuestro honor de ciudadanos, desempeñar con lealtad y patriotismo los cargos para los que habéis sido directa y popularmente electos, ser fieles a la Constitución Política de la República, respetar y

cumplir las leyes del país y defender la autonomía municipal?" Y contestando afirmativamente, les dará posesión de sus cargos.

El acta respectiva será firmada por los miembros salientes y entrantes del concejo Municipal y por el secretario, presentes en el mismo acto.

Artículo 175
Asociaciones civiles y comités

Las asociaciones civiles y comités, a que se refieren los artículos 18 y 19 de este Código, autorizados por las gobernaciones departamentales y otras autoridades, quedarán, a partir de la vigencia de este Código, bajo la competencia técnica y legal del alcalde municipal de su circunscripción territorial.

De conformidad con la ley respectiva las asociaciones civiles y comités quedan exentos del pago del impuesto de timbres fiscales.

Artículo 176
Género

En las normas de este Código se asume el concepto de equidad de género, entendido como la no-discriminación entre ambos sexos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Artículo 177
Derogatoria

Se deroga el Código Municipal, Decreto Número 58-88, y el artículo 23 del Decreto Número 52-87, ambos del Congreso de la República.

Artículo 178

El presente Decreto fue aprobado por más de las dos terceras partes del total de diputados que integran el Congreso de la República, entrará en vigencia el uno de julio del año dos mil dos, y será publicado en el diario oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCION, PROMULGACION Y PUBLICACION.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A LOS DOS DIAS DEL MES DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL DOS.

Oliverio Castañeda de León

Secretario General de la AEU de la USAC
1955 - 1978



Fue un líder estudiantil guatemalteco, miembro del grupo estudiantil FRENTE, que integraba el ala juvenil del proscrito Partido Guatemalteco del Trabajo (PGT) luchó por los derechos humanos en Guatemala desde su puesto de Secretario General de la AEU de la Universidad San Carlos de Guatemala, fue asesinado a los 23 años edad por las fuerzas represivas del estado.

En 1976 nace el grupo estudiantil FRENTE en la Universidad de San Carlos, que arrasó con todos los puestos de elección estudiantiles; sus dirigentes miembros de la Juventud Patriótica del Trabajo (JPT), el ala juvenil del Partido Guatemalteco del Trabajo (PGT).

"Secretario General de la AEU de la Universidad de San Carlos de Guatemala"

Oliverio Castañeda dijo "Ellos pueden matar a nuestros dirigentes, pero mientras haya pueblo, habrá revolución" palabras tragicamente visionarias, de un jovén que luchaba por la justicia social

En mayo de 1978 fue electo secretario general de la AEU, respaldado por el grupo estudiantil FRENTE, que aglutinaba a asociaciones estudiantiles de diferentes facultades y escuelas de la Universidad de San Carlos.

El 8 de junio la AEU organizó una protesta masiva en el centro de la Ciudad de Guatemala en la que los oradores denunciaron la Masacre de Panzós y expresaron su repudio hacia el régimen de Laugerud García en términos más contundentes que en otras ocasiones. El 20 de octubre de 1978, después de la marcha conmemorativa de la Revolución de octubre de 1944, y luego de haber pronunciado un discurso en el Parque Centenerario, fue asesinado vilmente por los escuadrones de la muerte del gobierno.

Fuente:
https://es.wikipedia.org/wiki/Oliverio_Casta%C3%B1eda_de_Le%C3%B3n#cite_note-FOOTNOTEComisi%C3%B3n_para_el_Esclarecimiento_Hist%C3%B3rico:_C3%B3n1999-13

DECRETO 11-2002
LEY DE LOS CONSEJOS DE DESARROLLO URBANO Y RURAL

ACUERDO GUBERNATIVO 461-2002
REGLAMENTO DE LA LEY DE LOS CONSEJOS DE DESARROLLO URBANO Y RURAL

DECRETO 42-2001
LEY DE DESARROLLO SOCIAL

LEYES DE DESARROLLO

INDICE

DECRETO 11-2002

Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural
página 353

ACUERDO GUBERNATIVO 461-2002

Reglamento de la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural
página 369

DECRETO 42-2001

Ley de Desarrollo Social
página 393

DECRETO NÚMERO 11-2002
Decrétese la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República en sus artículos 119 literal b) y 224, se refieren a la necesidad imperativa de promover sistemáticamente la descentralización económico-administrativa como medio para promover el desarrollo integral del país, para lo cual es urgente propiciar una amplia participación de todos los pueblos y sectores de la población guatemalteca en la determinación y priorización de sus necesidades y las soluciones correspondientes.

CONSIDERANDO:

Que al legislar sobre el Sistema de Consejos de Desarrollo debe cumplirse con estipulaciones contenidas en la Constitución Política de la República, diversos tratados y convenios internacionales en materia de derechos humanos y la legislación ordinaria sobre materias afines, en especial el Código Municipal.

CONSIDERANDO:

Que el Sistema de Consejos de Desarrollo debe comprender cinco niveles, a saber: nacional, regional y departamental, previstos constitucionalmente; municipal, contenido en el Código Municipal, Decreto Legislativo 58-88; y el comunitario, contemplado en los Acuerdos de Paz; debiendo estructurarse desde la base de la población, para constituir un instrumento permanente de participación y representación de los pueblos maya, xinca y garífuna y de la población no indígena, así como de los diversos sectores que constituyen la nación guatemalteca, sin exclusión ni discriminación de ninguna especie, mediante la creación de los mecanismos y criterios idóneos en los niveles comunitario, municipal, departamental, regional y nacional.

CONSIDERANDO:

Que con la firma del Acuerdo de Paz Firme y Duradera se puso fin al conflicto armado interno y se asumieron compromisos para superar las causas que le dieron origen, entre los cuales está la reforma de la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto Número 52-87 del Congreso de la República.

CONSIDERANDO:

Que es esencial que este Sistema de Consejos de Desarrollo se rija por los principios de igualdad en dignidad y derechos de todos los actores sociales, y se haga efectivo en condiciones de oportunidades equitativas de participación dentro de una convivencia pacífica, en el marco de una democracia funcional, Efectiva y participativa, en los procesos de toma de decisión en la planificación y ejecución de las políticas públicas de desarrollo.

CONSIDERANDO:

Que es necesario actualizar las normas legales relativas a los Consejos de Desarrollo incorporando en ellas principios fundamentales contenidos en la Constitución Política de la República, pero no atendidos adecuadamente hasta ahora, y armonizándolos con progresos alcanzados en la legislación del país desde entonces y que, en consecuencia, procede dictar una nueva ley sobre la materia.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confieren los artículos 171 literal a) y 176 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

La siguiente:

LEY DE LOS CONSEJOS DE DESARROLLO URBANO Y RURAL

CAPITULO I
NATURALEZA, PRINCIPIOS Y OBJETIVO

Articulo 1
Naturaleza

El Sistema de Consejos de Desarrollo es el medio principal de participación de la población maya, xinca y garífuna y la no indígena, en la gestión pública para llevar a cabo el proceso de planificación democrática del desarrollo, tomando en cuenta principios de unidad nacional, multiétnica, pluricultural y multilingüe de la nación guatemalteca.

Articulo 2
Principios

Los principios generales del Sistema de Consejos de Desarrollo son:

a) El respeto a las culturas de los pueblos que conviven en Guatemala.
b) El fomento a la armonía en las relaciones interculturales.
c) La optimización de la eficacia y eficiencia en todos los niveles de la administración pública.
d) La constante atención porque se asigne a cada uno de los niveles de la administración pública las funciones que por su complejidad y características pueda realizar mejor que cualquier otro nivel. La promoción de procesos de democracia participativa, en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades de los pueblos maya, xinca y garífuna y de la población no indígena, sin discriminación alguna.
e) La conservación y el mantenimiento del equilibrio ambiental y el desarrollo humano, con base en las cosmovisiones de los pueblos maya, xínca y garífuna y de la población no indígena.
f) La equidad de género, entendida como la no discriminación de la mujer y participación efectiva, tanto del hombre como de la mujer.

Articulo 3
Objetivo

El objetivo del Sistema de Consejos de Desarrollo es organizar y coordinar la administración pública mediante la formulación de políticas de desarrollo, planes y programas presupuestarios y el impulso de la coordinación interinstitucional, pública y privada.

CAPITULO II
INTEGRACIÓN Y FUNCIONES

Articulo 4
Integración del sistema de consejos de desarrollo

El Sistema de Consejos de Desarrollo está integrado por niveles, en la siguiente forma:

a) El nacional, con el Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural.
b) El regional, con los Consejos Regionales de Desarrollo Urbano y Rural.
c) El departamental, con los Consejos Departamentales de Desarrollo.
d) El municipal, con los Consejos Municipales de Desarrollo.
e) El comunitario, con los Consejos Comunitarios de Desarrollo.

Articulo 5
Integración del consejo nacional de desarrollo urbano y rural

El Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural se integra así:

a) El Presidente de la República, quien lo coordina;
b) Un alcalde en representación de las Corporaciones Municipales de cada una de las regiones;
c) El Ministro de Finanzas Públicas y los ministros de Estado que el Presidente de la República designe;
d) El Secretario de Planificación y Programación de la Presidencia, quien actúa como secretario;
e) El Secretario de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia;
f) Los Coordinadores de los Consejos Regionales de Desarrollo Urbano y Rural;
g) Cuatro representantes de los pueblos maya, uno del xínca y uno del garífuna;
h) Un representante de las organizaciones cooperativas;
i) Un representante de las asociaciones de micro, pequeñas y medianas empresas ce los sectores de la manufactura y los servicios;
j) Dos representantes de las organizaciones campesinas;
k) Un representante de las asociaciones agropecuarias, comerciales, financieras e industriales;
l) Un representante de las organizaciones de trabajadores;
m) Un representante de las organizaciones guatemaltecas no gubernamentales de desarrollo;
n) Dos representantes de las organizaciones de mujeres;
o) Un representante ce la Secretaría Presidencial de la Mujer;
p) Un representante de la Universidad de San Carlos de Guatemala; y,
q) Un representante de las universidades privadas del país.

El Vicepresidente de la República sustituirá, en caso de ausencia, al Presidente de la República. Los Ministros y Secretarios de Estado, en caso de ausencia, sólo podrán ser sustituidos por los Viceministros y Subsecretarios correspondientes. Los representantes a que se refieren los literales b) y de la g) a la o) contarán con un suplente y ambos serán electos de entre los representantes de esos sectores ante los Consejos Regionales de Desarrollo Urbano y Rural; y los otros lo serán de acuerdo a los usos y costumbres o normas estatutarias propias."

Articulo 6
Funciones del consejo nacional de desarrollo urbano y rural

Las funciones del Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural, son:

a) Formular políticas de desarrollo urbano y rural y ordenamiento territorial.
b) Promover sistemáticamente tanto la descentralización de la administración pública como la coordinación interinstitucional.
c) Promover, facilitar y apoyar el funcionamiento del Sistema de Consejos de Desarrollo, en especial de los Consejos Regionales de Desarrollo Urbano y Rural y velar por el cumplimiento de sus cometidos.
d) Promover y facilitar la organización y participación efectiva de la población y de sus organizaciones en la priorización de necesidades, problemas y sus soluciones, para el desarrollo integral de la Nación.
e) Formular las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo a nivel nacional, tomando en consideración los planes de desarrollo regionales y departamentales y enviarlos al Organismo Ejecutivo para su incorporación a la Política de Desarrollo de la Nación.
f) Dar seguimiento a la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos nacionales de desarrollo; verificar y evaluar su cumplimiento y, cuando sea oportuno, proponer medidas correctivas a la Presidencia del Organismo Ejecutivo o a las entidades responsables.
g) Conocer los montos máximos de preinversión e inversión pública por región y departamento para el año fiscal siguiente, provenientes del proyecto del presupuesto general del Estado, y proponer a la Presidencia de la República, sus recomendaciones o cambios con base en las disponibilidades financieras, las necesidades y problemas económicos y sociales priorizados por los Consejos Regionales y Departamentales de Desarrollo Urbano y Rural y las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo vigentes, conforme al Sistema Nacional de Inversión Pública.
h) Proponer a la Presidencia de la República, la distribución del monto máximo de recursos de preinversión e inversión pública, provenientes del proyecto del presupuesto general del Estado para el año fiscal siguiente, entre las regiones y los departamentos, con base en las propuestas de los Consejos Regionales de Desarrollo Urbano y Rural y Consejos Departamentales de Desarrollo.
i) Conocer e informar a los Consejos Regionales de Desarrollo Urbano y Rural sobre la ejecución presupuestaria de preinversión e inversión pública del año fiscal anterior, financiada con recursos provenientes del presupuesto general del Estado.
j) Contribuir a la definición y seguimiento de la política fiscal, en el marco de su mandato de formulación de las políticas de desarrollo.
k) Reportar a las autoridades nacionales que corresponda, el desempeño de los funcionarios públicos con responsabilidad sectorial en la Nación.
l) Promover políticas a nivel nacional que fomenten la participación activa y efectiva de la mujer en la toma de decisiones, tanto a nivel nacional como regional, departamental, municipal y comunitario, así como promover la concientización de las comunidades respecto de la equidad de género y la identidad y derecho de los pueblos indígenas.

Articulo 7
Integración de los consejos regionales de desarrollo urbano y rural

Los Consejos Regionales de Desarrollo Urbano y Rural se integran así:

a) El Coordinador de la Región, quien lo preside y coordina, nombrado por el Presidente de la República;
b) Un alcalde en representación de las corporaciones municipales de cada uno de los departamentos que conforman la región;
c) El Gobernador de cada uno de los departamentos que conforman la región;
d) El Jefe de la oficina regional de la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia, quien actúa como secretario;
e) Un representante de cada una de las entidades públicas que designe el Organismo Ejecutivo;
f) Un representante de cada uno de los pueblos indígenas que habitan en la región;
g) Un representante de las organizaciones cooperativas que operen en la región;
h) Un representante de las asociaciones de micro, pequeñas y medianas empresas que operen en la región, de los sectores de la manufactura y los servicios;
i) Un representante de las organizaciones campesinas que operen en la región;
j) Un representante de las asociaciones agropecuarias, comerciales, financieras e industriales que operen en la región;
k) Un representante de las organizaciones de trabajadores que operen en la región;
l) Un representante de las Organizaciones Guatemaltecas no Gubernamentales de desarrollo, que operen en la región;
m) Dos representantes de las organizaciones de mujeres que operen en la región;
n) Un representante de la Secretaria Presidencial de la Mujer;
o) Un representante de la Universidad de San Carlos de Guatemala; y,
p) Un representante de las universidades privadas que operen en la región.

Los representantes a que se refieren los literales b) y de la f) a la n) contarán con un suplente y ambos serán electos de entre los representantes de esos sectores ante los Consejos Departamentales de Desarrollo; y los otros lo serán de acuerdo a sus usos y costumbres o normas estatutarias.

Articulo 8
Funciones de los consejos regionales de desarrollo urbano y rural
Las funciones de los Consejos Regionales de Desarrollo Urbano y Rural son:

a) Promover, facilitar y apoyar el funcionamiento del Sistema de Consejos de Desarrollo, en especial de los Consejos Departamentales de Desarrollo de la región y velar por el cumplimiento de sus cometidos.
b) Promover y facilitar la organización y participación efectiva de la población y de sus organizaciones en la priorización de necesidades, problemas y sus soluciones, para el desarrollo integral de la región.
c) Promover sistemáticamente tanto la descentralización de la administración pública como la coordinación interinstitucional en la región.
d) Formular las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo de la región, tomando en consideración los planes de desarrollo departamentales y enviarlos al Consejo Nacional para su incorporación a la Política de Desarrollo de la Nación.

e) Dar seguimiento a la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo regionales; verificar y evaluar su cumplimiento y, cuando sea oportuno, proponer medidas correctivas a las entidades responsables.
f) Conocer los montos máximos de preinversión e inversión pública por departamento para el año fiscal siguiente, provenientes del proyecto de presupuesto general del Estado.
g) Proponer al Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural la asignación de recursos de preinversión e inversión pública para proyectos de carácter regional, provenientes del proyecto del presupuesto general del Estado para el año fiscal siguiente.
h) Conocer e informar a los consejos departamentales de desarrollo sobre la ejecución presupuestaria de preinversión e inversión pública del año fiscal anterior, financiada con recursos provenientes del presupuesto general del Estado.
i) Contribuir a la definición y seguimiento de la política fiscal, en el marco de su mandato de formulación de las políticas de desarrollo.
j) Informar a las autoridades regionales o nacionales que corresponda, el desempeño de los funcionarios públicos con responsabilidad sectorial en la región.

Los Consejos Regionales de Desarrollo Urbano y Rural tramitarán con celeridad los asuntos que le sean planteados por los consejos departamentales de su jurisdicción.

Articulo 9
Integración de los consejos departamentales de desarrollo

Los consejos departamentales de desarrollo se integran así:

a) El Gobernador del departamento, quien lo preside y coordina;
b) Los alcaldes municipales del departamento;
c) El jefe de la oficina departamental de la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia, quien actúa como secretario;
d) Un representante de cada una de las entidades públicas que designe el Organismo Ejecutivo;
e) Un representante de cada uno de los pueblos indígenas que habiten en el departamento;
f) Un representante de las cooperativas que operen en el departamento;
g) Un representante de las asociaciones de propietarios de micro, pequeñas y medianas empresas que operen en el departamento, de los sectores de la manufactura y los servicios;
h) Un representante de las asociaciones agropecuarias, comerciales, financieras e industriales que operen en el departamento;
i) Dos representantes de las organizaciones campesinas que operen en el departamento;
j) Un representante de las organizaciones de trabajadores que operen en el departamento;
k) Un representante de las Organizaciones Guatemaltecas no Gubernamentales de desarrollo, que operen en el departamento;
l) Una representante de las organizaciones de mujeres que operen en el departamento;
m) Un representante de la Universidad de San Carlos de Guatemala;
n) Un representante de las universidades privadas que operen en el departamento; y,

o) Los secretarios generales departamentales de los partidos políticos con representación en el Organismo Legislativo, quienes participarán con voz.

Los representantes a que se refieren las literales de la e) a la l) contarán con un suplente y ambos serán electos por los respectivos pueblos y sectores representados, de acuerdo a sus propios principios, valores, normas y procedimientos, o sus estatutos. El reglamento de la presente ley creará procedimientos de elección, que se aplicarán en forma supletoria.

Articulo 10
Funciones de los consejos departamentales de desarrollo

Las funciones de los Consejos Departamentales de Desarrollo son:

a) Apoyar a las municipalidades del departamento en el funcionamiento de los Consejos Municipales de Desarrollo y de los Consejos Comunitarios de Desarrollo y velar por el cumplimiento de sus cometidos.
b) Promover y facilitar la organización y participación efectiva de la población y de sus organizaciones en la priorización de necesidades, problemas y sus soluciones, para el desarrollo integral del departamento.
c) Promover sistemáticamente tanto la descentralización y la desconcentración de la administración pública como la coordinación interinstitucional en el departamento.
d) Formular las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo del departamento, tomando en consideración los planes de desarrollo de los municipios y enviarlos a los Consejos Nacional y Regional de Desarrollo Urbano y Rural para su incorporación en la Política de Desarrollo de la Nación y de la región.
e) Dar seguimiento a la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo del departamento, verificar y evaluar su cumplimiento y, cuando sea oportuno, proponer medidas correctivas a las entidades responsables.
f) Conocer los montos máximos de preinversión e inversión pública para el departamento, para el año fiscal siguiente, provenientes del proyecto del presupuesto general del Estado, y proponer al Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural sus recomendaciones o cambios con base en las disponibilidades financieras, las necesidades y problemas económicos, sociales y culturales priorizados por los Consejos Municipales de Desarrollo y las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo vigentes, conforme al Sistema Nacional de Inversión Pública.
g) Proponer al Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural la distribución del monto máximo de recursos de preinversión e inversión pública, provenientes del proyecto del presupuesto general del Estado para el año fiscal siguiente, entre los municipios, con base en las propuestas de los consejos municipales de desarrollo, presentadas por los alcaldes respectivos.
h) Conocer e informar a los Consejos Municipales de Desarrollo, a través de los alcaldes respectivos, sobre la ejecución presupuestaria de preinversión e inversión pública del año fiscal anterior, financiada con recursos provenientes del presupuesto general del Estado.
i) Contribuir a la definición y seguimiento de la política fiscal, en el marco de su mandato de formulación de las políticas de desarrollo.

j) Reportar a las autoridades departamentales que corresponda, el desempeño de los funcionarios públicos con responsabilidad sectorial en el departamento.
k) Proponer al Presidente de la República las ternas respectivas de candidatos a los cargos de Gobernador Titular y Gobernador Suplente departamental; en esta función sólo tendrán voz y voto los representantes a que se refieren las literales e) a la n) del artículo 9 de esta ley.

Articulo 11
Integración de los consejos municipales de desarrollo

Los Consejos Municipales de Desarrollo se integran así:

a) El alcalde municipal, quien lo coordina;
b) Los síndicos y concejales que determine la corporación municipal;
c) Los representantes de los Consejos Comunitarios de Desarrollo, hasta un número de veinte (20), designados por los coordinadores de los Consejos Comunitarios de Desarrollo;
d) Los representantes de las entidades públicas con presencia en la localidad; y,
e) Los representantes de entidades civiles locales que sean convocados.

Articulo 12
Funciones de los consejos municipales de desarrollo

Las funciones de los Consejos Municipales de Desarrollo son:

a) Promover, facilitar y apoyar el funcionamiento de los Consejos Comunitarios de Desarrollo del municipio.
b) Promover y facilitar la organización y participación efectiva de las comunidades y sus organizaciones, en la priorización de necesidades, problemas y sus soluciones, para el desarrollo integral del municipio.
c) Promover sistemáticamente tanto la descentralización de la administración pública como la coordinación interinstitucional en el municipio, para coadyuvar al fortalecimiento de la autonomía municipal; para ese efecto, apoyará a la Corporación Municipal en la coordinación de las acciones de las instituciones públicas, privadas y promotoras de desarrollo que funcionen en el municipio.
d) Promover políticas, programas y proyectos de protección y promoción integral para la niñez, la adolescencia, la juventud y la mujer.
e) Garantizar que las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio sean formulados con base en las necesidades, problemas y soluciones priorizadas por los Consejos Comunitarios de Desarrollo, y enviarlos a la Corporación Municipal para su incorporación en las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo del departamento.
f) Dar seguimiento a la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo municipal y comunitario, verificar su cumplimiento y, cuando sea oportuno, proponer medidas correctivas a la Corporación Municipal, al Consejo Departamental de Desarrollo o a las entidades responsables.
g) Evaluar la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos municipales de desarrollo y, cuando sea oportuno, proponer a la Corporación Municipal o al Consejo Departamental de Desarrollo las medidas correctivas para el logro de los objetivos y metas previstos en los mismos.

h) Proponer a la Corporación Municipal la asignación de recursos de preinversión y de inversión pública, con base en las disponibilidades financieras y las necesidades, problemas y soluciones priorizados en los Consejos Comunitarios de Desarrollo del municipio.
i) Conocer e informar a los Consejos Comunitarios de Desarrollo sobre la ejecución presupuestaria de preinversión e inversión pública del año fiscal anterior, financiada con fondos provenientes del presupuesto general del Estado.
j) Promover la obtención de financiamiento para la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio.
k) Contribuir a la definición y seguimiento de la política fiscal, en el marco de su mandato de formulación de las políticas de desarrollo.
l) Reportar a las autoridades municipales o departamentales que corresponda, el desempeño de los funcionarios públicos, con responsabilidad sectorial en el municipio.
m) Velar por el cumplimiento fiel de la naturaleza, principios, objetivos y funciones del Sistema de Consejos de Desarrollo.

Articulo 13
Integración de los consejos comunitarios de desarrollo

Los Consejos Comunitarios de Desarrollo se integran así:

a) La Asamblea Comunitaria, integrada por los residentes en una misma comunidad; y,
b) El Órgano de Coordinación, integrado de acuerdo a sus propios principios, valores, normas y procedimientos o, en forma supletoria, de acuerdo a la reglamentación municipal existente.

Articulo 14
Funciones de los consejos comunitarios de desarrollo

La Asamblea Comunitaria es el órgano de mayor jerarquía de los Consejos Comunitarios de Desarrollo y sus funciones son:

a) Elegir a los integrantes del Órgano de Coordinación y fijar el período de duración de sus cargos con base a sus propios principios, valores, normas y procedimientos de la comunidad o, en forma supletoria, según el reglamento de esta ley.
b) Promover, facilitar y apoyar la organización y participación efectiva de la comunidad y sus organizaciones, en la priorización de necesidades, problemas y sus soluciones, para el desarrollo integral de la comunidad.
c) Promover y velar por la coordinación tanto entre las autoridades comunitarias, las organizaciones y los miembros de la comunidad como entre las instituciones públicas y privadas.
d) Promover políticas, programas y proyectos de protección y promoción integral para la niñez, la adolescencia, la juventud y la mujer.
e) Formular las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo de la comunidad, con base en la priorización de sus necesidades, problemas y soluciones, y proponerlos al Consejo Municipal de Desarrollo para su incorporación en las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio.
f) Dar seguimiento a la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo comunitarios priorizados por la comunidad, verificar su cumplimiento y, cuando sea oportuno, proponer medidas correctivas al Consejo Municipal de Desarrollo o a las entidades correspondientes y exigir su cumplimiento, a menos que se demuestre que las medidas correctivas propuestas no son técnicamente viables.

g) Evaluar la ejecución, eficacia e impacto de los programas y proyectos comunitarios de desarrollo y, cuando sea oportuno, proponer al Consejo Municipal de Desarrollo las medidas correctivas para el logro de los objetivos y metas previstos en los mismos.
h) Solicitar al Consejo Municipal de Desarrollo la gestión de recursos, con base en la priorización comunitaria de las necesidades, problemas y soluciones.
i) Velar por el buen uso de los recursos técnicos, financieros y de otra índole, que obtenga por cuenta propia o que le asigne la Corporación Municipal, por recomendación del Consejo Municipal de Desarrollo, para la ejecución de los programas y proyectos de desarrollo de la comunidad.
j) Informar a la comunidad sobre la ejecución de los recursos asignados a los programas y proyectos de desarrollo comunitarios.
K) Promover la obtención de financiamiento para la ejecución de los programas y proyectos de desarrollo de la comunidad.
l) Contribuir a la definición y seguimiento de la política fiscal, en el marco de su mandato de formulación de las políticas de desarrollo.
m) Reportar a las autoridades municipales o departamentales que corresponda, el desempeño de los funcionarios públicos con responsabilidad sectorial en la comunidad.
n) Velar por el fiel cumplimiento de la naturaleza, principios, objetivos y funciones del Sistema de Consejos de Desarrollo.

Articulo 15
Consejos comunitarios de desarrollo de segundo nivel

En los municipios donde se establezcan más de veinte (20) Consejos Comunitarios de Desarrollo, el Consejo Municipal de Desarrollo podrá establecer Consejos Comunitarios de Desarrollo de Segundo Nivel, cuya Asamblea estará integrada por los miembros de los órganos de coordinación de los Consejos Comunitarios de Desarrollo del municipio, y su órgano de coordinación se establecerá de acuerdo a sus propios principios y su órgano de coordinación se establecerá de acuerdo a sus propios principios, valores, normas y procedimientos o sus normas estatutarias para ejecutar las acciones que resuelva la asamblea comunitaria, en forma supletoria, de acuerdo al reglamento de esta ley.

En este caso:

a) Las representaciones de los Consejos Comunitarios de Desarrollo en el Consejo Municipal de Desarrollo se designarán de entre los coordinadores de los Consejos Comunitarios de Desarrollo,
b) La designación se hará en el seno de la Asamblea del Consejo Comunitario de Desarrollo de Segundo Nivel,
c) Las funciones de la Asamblea del Consejo Comunitario de Desarrollo de Segundo Nivel serán iguales a las de los Consejos Comunitarios de Desarrollo,
d) Las funciones del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo de Segundo Nivel serán iguales a las de los órganos de coordinación de los consejeros Comunitarios de Desarrollo.

Articulo 16
Integración del órgano de coordinación de los consejos comunitarios de desarrollo

El órgano de Coordinación de los Consejos Comunitarios de Desarrollo constituidos en el municipio, se integran de la siguiente forma:

a) El Alcalde Comunitario, quien lo preside;
b) Hasta un máximo de doce representantes electos por la Asamblea General.

El Órgano de Coordinación tiene bajo su responsabilidad la coordinación, ejecución y auditoría social sobre proyectos u obras que se prioricen y que seleccionen los Organismos del Estado y entidades descentralizadas y autónomos para realizar en la Comunidad.

Articulo 17
Funciones del órgano de coordinación

Las funciones del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo son:

a) Ejecutar las acciones que resuelva la Asamblea Comunitaria e informarle sobre los resultados obtenidos.
b) Administrar y velar por el buen uso de sus recursos técnicos, financieros y de otra índole que obtenga el Consejo Comunitario de Desarrollo, por cuenta propia o asignación de la Corporación Municipal, para la ejecución de programas y proyectos de desarrollo de la comunidad; e informar a la Asamblea Comunitaria sobre dicha administración. c) Convocar a las asambleas ordinarias y extraordinarias del Consejo Comunitario de Desarrollo.

Articulo 18
Regiones de desarrollo integradas por un solo departamento

En las regiones de desarrollo que se establezcan con un solo departamento, su Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural se integrará de la manera como se integran los Consejos Departamentales de Desarrollo y tendrá las funciones del Consejo Departamental. La relación de este consejo será con el Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural.

Articulo 19
Ampliación de la integración de los consejos nacional regionales y departamentales

La ampliación de la integración de los Consejos Nacional, Regionales y Departamentales de desarrollo, podrá llevarse a cabo a solicitud de los representantes de otros movimientos sociales formalmente organizados que surjan y lo soliciten al consejo en cuya jurisdicción tengan interés; la ampliación del Consejo deberá ser aprobada por el voto de mayoría calificada en el seno del Consejo que corresponda.

Articulo 20
Toma de decisiones

Los Consejos de Desarrollo tomarán sus decisiones por consenso; cuando éste no se logre, se tomará por el voto de mayoría simple.

CAPITULO III
FINANCIAMIENTO DE LOS CONSEJOS DE DESARROLLO

Articulo 21
Financiamiento para el funcionamiento del sistema de consejos de desarrollo

De conformidad con el artículo 229 de la Constitución Política de la República, cada Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural y Consejo Departamental de Desarrollo debe presentar al Ministerio de Finanzas Públicas, los requerimientos financieros para su funcionamiento, en el marco de la política financiera del Estado.
Para el funcionamiento de los Consejos Municipales de Desarrollo, cada Corporación Municipal decidirá la forma de su financiamiento, tomando en cuenta la disponibilidad de sus recursos.

ARTICULO 22
Actuación ad honorem

Todos los miembros de los Consejos de Desarrollo participan en las sesiones en forma ad honorem.

CAPITULO IV
DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 23
Consejos Asesores Indígenas

Se constituyen Consejos Asesores Indígenas en los niveles comunitarios, para brindar asesoría al órgano de Desarrollo Comunitario de Desarrollo y al Consejo Municipal de Desarrollo, en donde exista al menos una comunidad indígena. Los Consejos Asesores Indígenas se integrarán con las propias autoridades reconocidas por las comunidades indígenas de acuerdo a sus propios principios, valores, normas y procedimientos.

El gobierno municipal dará el apoyo que estime necesario a los Consejos Asesores Indígenas de acuerdo a las solicitudes presentadas por las comunidades.

Articulo 24
Comisiones de trabajo

Los Consejeros de Desarrollo pueden crear las comisiones de trabajo que consideren necesarias; sus funciones son emitir opinión y desarrollar temas y asuntos por encargo del consejo correspondiente; el desarrollo de dichas funciones será apoyado por la Unidad Técnica a que hace referencia el artículo 25 de la presente ley. En el caso del nivel municipal, las comisiones serán acordadas en el Consejo Municipal de Desarrollo y la Corporación Municipal. La integración de las comisiones de trabajo será regulada por el reglamento de la presente ley.

Articulo 25
Unidad técnica de los consejos regionales departamentales y municipales

Cada Consejo Regional y Departamental de Desarrollo contará con una unidad técnica responsable de asesorar en la elaboración y seguimiento de la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo y preinversión pública en la región o departamento, según corresponda, y otras que le asigne el reglamento respectivo.

ARTICULO 26
Consultas a los pueblos indígenas

En tanto se emite la ley que regule la consulta de los pueblos indígenas, las consultas a los pueblos maya, xinca y garífuna sobre medidas de desarrollo que impulse el Organismo Ejecutivo y que afecten directamente a estos pueblos, podrán hacerse por conducto de sus representantes en los consejos de desarrollo.

Articulo 27
Apoyo administrativo y técnico a los Consejos Nacional, Regionales y Departamentales de Desarrollo

El apoyo administrativo para el Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural está a cargo de la Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia; el apoyo para cada consejo Regional es proporcionado por la oficina del coordinador de la región, y el de cada Consejo Departamental de Desarrollo por la gobernación departamental.

Estará a cargo de la Secretaría General de Planificación y Programación de la Presidencia suministrar al Sistema de Consejos de Desarrollo en sus diversos niveles, el apoyo técnico para la formulación de políticas, planes y programas presupuestarios, dentro del marco general de las políticas del Estado y de su integración con los planes sectoriales.

Articulo 28
Educación

El Sistema de Consejos de Desarrollo, en coordinación con el Ministerio de Educación, también impulsará la inclusión en los programas educativos de contenido referentes a la estructura y funcionamiento del Sistema de los Consejos de Desarrollo en los idiomas de los pueblos maya, garífuna y xinca.

Articulo 29
Fondos sociales

Los recursos de los fondos sociales se asignarán con base en las políticas, planes y programas priorizados por el Sistema de Consejos de Desarrollo, en los Conejos Comunitarios, Municipales, Departamentales, Regionales y Nacional, con el apoyo técnico del Sistema Nacional de Inversión Pública. Cuando los recursos de los fondos sociales sean destinados para atender emergencias, su ejecución se hará con la celeridad del caso en coordinación con los Consejos Comunitarios, Municipales y Departamentales de las localidades afectadas.

Articulo 30
Cooperación obligada

Todas las entidades públicas están obligadas a cooperar con el Sistema de Consejos de Desarrollo para el cumplimiento de sus cometidos.

CAPITULO V
DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Articulo 31
Planes operativos anuales

Los planes operativos anuales de cada nivel de los consejos de desarrollo serán planteados en la forma y plazo establecidos en la Ley Orgánica del Presupuesto y su Reglamento, sin perjuicio de lo que establezca en el reglamento de la presente ley.

Articulo 32
Convocatoria para la integración del sistema de consejos de desarrollo

La convocatoria para integrar los Consejos de Desarrollo en sus niveles, será hecha noventa (90) días después de la vigencia de la presente ley, de acuerdo al sistema de convocatoria contenida en su reglamento.
Para la integración de los Consejos Municipales y Comunitarios de Desarrollo, la Corporación Municipal deberá hacer las convocatorias correspondientes dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a partir de la vigencia de esta ley. Si la Corporación Municipal no hace aquella convocatoria, los vecinos podrán celebrar por sí mismos Asamblea General en la que, por mayoría absoluta de sus integrantes, decidirán sobre su integración.

Lo actuado en aquella Asamblea General deberá hacerse constar en acta que incluya el acreditamiento de la calidad de vecino e identificación de cada uno de los participantes, quienes deberán firmar la misma, o dejar impresa la huella digital de su dedo pulgar derecho si no saben hacerlo, y cuya transcripción al Consejo de Desarrollo Departamental será suficiente para confirmar la integración del Consejo.

Articulo 33
Reglamento

El reglamento de la presente ley debe emitirse dentro de los sesenta (60) días a partir de su vigencia, considerando la propuesta de la Comisión Paritaria de Reforma y Participación.

Articulo 34
Derogatoria

Se derogan:

a) el Decreto Número 52-87, exceptuando el artículo 23, reformado por el Decreto Número 49-88, y
b) el Decreto Número 13-95; ambos del Congreso de la República, así como cualquier otra disposición legal que contravenga la presente ley.

Articulo 35
Divulgación

El Organismo Ejecutivo deberá divulgar esta ley a través de todos los medios de comunicación social del país, en los idiomas de los pueblos maya, garífuna y xinca.

Articulo 36
Vigencia

El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el diario oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCION, PROMULGACION Y PUBLICACION.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A LOS DOCE DIAS DEL MES DE MARZO DEL AÑO DOS MIL DOS.

JOSE EFRAIN RIOS MONTT
PRESIDENTE

RUDIO LECSAN MERIDA HERRERA
SECRETARIO

MARVIN HAROLDO GARCIA BUENAFE
SECRETARIO

SANCION AL DECRETO DEL CONGRESO NUMERO 11-2002

PALACIO NACIONAL: Guatemala, once de abril del año dos mil dos.

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

PORTILLO CABRERA
PRESIDENTE

GENERAL DE DIVISIÓN
EDUARDO AREVALO LACS
MINISTRO DE GOBERNACIÓN

LIC. J. LUIS MIJANGOS C.
SECRETARIO GENERAL
PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 461-2002

Guatemala, 29 de noviembre de 2002
El vicepresidente de la República, en Funciones de la Presidencia,

Considerando:

Que conforme al artículo 183 inciso e) de la Constitución Política de la República de Guatemala corresponde al Presidente de la República emitir o dictar los reglamentos para el estricto cumplimiento de la Ley sin alterar su espíritu.

Considerando:

Que el Congreso de la República emitió el Decreto número 11-2002 que regula el Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, conforme a la Ley contenida en ese Decreto en cuyo artículo 33 se faculta al Organismo Ejecutivo para que emita el Reglamento que haga posible el proceso administrativo y ejecutivo propio de los Consejos de Desarrollo; para cuyo efecto debe emitirse el instrumento reglamentario ya referido.

Por tanto:

En ejercicio de las funciones que le confiere el artículo 183, literal e) de la Constitución Política de la República de Guatemala, y con fundamento en el artículo 33- del Decreto 2002 del Congreso de la República.

Acuerda:

Emitir el siguiente:

REGLAMENTO DE LA LEY DE LOS CONSEJOS DE DESARROLLO URBANO Y RURAL

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1
Materia

El presente reglamento desarrolla los procedimientos y funcionamiento del Sistema de Consejos de Desarrollo, de conformidad con la Constitución Política de la República y la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.

Artículo 2
Definición

El Sistema de Consejos de Desarrollo es el espacio de relación y encuentro ciudadano multiétnico, multilingüe y pluricultural, que permite a todos los habitantes del país, su participación propositivamente en la toma de decisiones para la organización, coordinación y planificación del desarrollo integral de sus comunidades, municipios, departamentos, regiones y la nación. El sistema respeta, reconoce y garantiza el ejercicio y desarrollo de los valores materiales, sociales, espirituales y las formas de organización de las culturas maya, xinca, garífuna y no indígena. Asimismo, el Sistema de Consejos de Desarrollo permite la instauración de un diálogo armonioso entre las diferentes culturas y la participación activa de las diversas comunidades para coadyuvar a fortalecer la unidad nacional.

Artículo 3
Atributo del sistema de los consejos

Son atributos fundamentales del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural la organización y la coordinación de la administración pública, en el marco de la cooperación y participación en la toma de decisiones, pues se organizarán en estructuras flexibles y adaptables a la personalidad pluricultural de la nación, a fin de compartir propuestas, recursos, metas y valores.

Artículo 4
Objetivos específicos

Para el logro de los objetivos que la Ley le asigna al Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, se establecen los objetivos específicos siguientes:

a) Trasladar, al Organismo Ejecutivo, por medio del Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural, las opiniones que deberán servir para la coordinación de la administración pública, en función de la mejor ejecución y administración del proceso de formulación de la política pública de desarrollo, planificada y coordinada por el Sistema de Consejos.
b) Definir, y lograr que el Organismo Ejecutivo, apruebe los mecanismos de evaluación conjunta e interinstitucional del proceso de formulación de las políticas públicas de desarrollo; y lograr la apertura de espacios en las instituciones y órganos de la administración pública para la participación ciudadana, en evaluación de dicha política y de la auditoría social en las ejecuciones presupuestarias; y
c) Cualesquiera otro que como resultado del logro de los objetivos anteriores se presente como necesario.

Artículo 5
Criterios

Para los efectos de la adecuada aplicación de los principios a los que se refiere el artículo 2 de la Ley, se atenderá los siguientes criterios:

a) Criterio de Promoción. El reconocimiento a los derechos en materia social, económica, cultural, espiritual y política de los pueblos, con absoluto apego a la equidad de género, la preservación y difusión de sus culturas.
b) Criterio de valoración de la herencia cultural. Será la aceptación o reconocimiento de la rica experiencia y visión dinámica del pasado y del presente, propias de los ancianos y ancianas, por lo que, la administración pública fomentará y promoverá sus actividades y el aprovechamiento de sus conocimientos, para fortalecer la unidad, identidad y solidaridad de la nación guatemalteca. La herencia cultural deberá ser tomada en cuenta en la formulación de los planes de desarrollo.
c) Criterio Estratégico. En cuanto a este criterio se partirá de que para la formulación de la política de desarrollo se tomarán en cuenta las propuestas de planificación, organización, integración, dirección, control y evaluación surgidas de cada uno de los grados del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural así como la experiencia administrativa de los pueblos indígenas.
d) Criterio de Interés público. En este aspecto el Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, velará porque las acciones públicas y privadas relativas al manejo del sistema ecológico, cumpla con la legislación relativa a la conservación del ambiente y los convenios y tratados internacionales.

Artículo 6
Participación ad-honorem

Como lo prescribe el artículo 22 de la Ley, los miembros de los Consejos de Desarrollo por su asistencia o participación en las sesiones no podrán percibir paga alguna, pues la misma será ad-honorem.

CAPITULO II
FORMA DE INTEGRACIÓN DEL SISTEMA Y FUNCIONES DE LOS CONSEJOS

Artículo 7
Integración

El Sistema de Consejos de Desarrollo, se integrará en los niveles establecidos en el artículo 4 de la Ley de acuerdo al procedimiento previsto en los artículos siguientes, de este Reglamento y se integra así:

a) El Nacional, con el Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural;
b) El Regional, con los Consejos Regionales de Desarrollo Urbano y Rural;
c) El Departamental, con los Consejos de Departamentales de Desarrollo;
d) El Municipal, con los Consejos Municipales de Desarrollo; y
e) El Comunitario, con los Consejos Comunitarios de Desarrollo.

Artículo 8
*Designación de representantes titulares y suplentes del sector público

Para efectos de lo indicado en el artículo 5 literal c), de la Ley, se designa para integrar el Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural, a los siguientes Ministros de Estado: Ministro de Gobernación; Ministro de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda; Ministro de Agricultura, Ganadería y Alimentación; Ministro de Cultura y Deportes; Ministro de Educación; Ministro de Energía y Minas; Ministro de Salud Pública y Asistencia Social; Ministro de Trabajo y Previsión Social; Ministro de Ambiente y Recursos Naturales; Ministro de Economía. En el nivel regional y departamental, además de los representantes titular y suplente de los Ministerios de Estado, indicados en el párrafo anterior, y en cumplimiento con lo indicado en los artículos 7 literal e), y 9 literal d), de la Ley, se designa al Instituto de Fomento Municipal; Consejo Nacional de Áreas Protegidas; Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres; Instituto Nacional de Bosques; Fondo de Inversión Social y el Fondo Nacional para la Paz, a efecto de que nombren un titular y un suplente de cada una de esas entidades; así como, a la Secretaría Presidencial de la Mujer, al Fondo de Tierras, al Fondo de Desarrollo Indígena y al Instituto Guatemalteco de Turismo, en las regiones y departamentos donde exista capacidad instalada. La designación de los representantes titular y suplente, del sector público, la debe realizar la máxima autoridad de cada una de las instituciones, a través de acuerdo interno o nombramiento. ***Reformado por el Artículo 1, del Acuerdo Gubernativo Número 229-2003 del 11-04-2003.**

Artículo 9
*Convocatoria para entidades no gubernamentales en el nivel Departamental

Las entidades responsables de convocar a los representantes de las instituciones o sectores no gubernamentales, con el apoyo de las Gobernaciones Departamentales, para que integren los Consejos de Desarrollo en el ámbito Departamental son las siguientes:

a) El Ministerio de Economía; a las asociaciones productivas integradas sectorialmente, así como a los pequeños y medianos empresarios.
b) El Ministerio de Gobernación, a las organizaciones no gubernamentales de desarrollo.
c) El Ministerio de Cultura y Deportes, a los pueblos Maya, Xinca y Garífuna.
d) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a las organizaciones de trabajadores y a las organizaciones campesinas.
e) La Secretaria Presidencial de la Mujer, a las organizaciones de mujeres.
f) El Instituto Nacional de Cooperativas, a las organizaciones cooperativas.
g) El Consejo de Enseñanza Privada Superior, a las universidades privadas del país.
h) El Consejo Superior Universitario, a la Universidad de San Carlos de Guatemala.

La mencionada convocatoria deberá hacerse en forma escrita, radial o televisiva señalando el motivo o razón de la convocatoria, lugar y fecha de su realización, con cinco (5) días de anticipación como mínimo, en caso de que la mayoría de los convocados no comparezcan, se realizará la reunión con iguales propósitos una (1) hora después de las señaladas en el mismo lugar y fecha, con los representantes de las entidades presentes. Del resultado de la reunión se dejará constancia en acta debiendo firmar todos los comparecientes, o en su defecto, dejar la huella dactilar de su dedo pulgar derecho. En el ámbito Nacional y Regional, los encargados de convocar serán los respectivos Coordinadores. De acuerdo con el último párrafo del artículo 5 de la Ley, los representantes de los sectores no gubernamentales que integran el Consejo Nacional, serán electos de entre los representantes de cada uno de los sectores que integran los Consejos Regionales; y en cumplimiento del último párrafo del Artículo 7 de la Ley, los representantes en el Consejo Regional, serán electos de entre los representantes de cada uno de los sectores no gubernamentales que integran los Consejos Departamentales. ***Reformado por el Artículo 2, del Acuerdo Gubernativo Número 229-2003 del 11-04-2003.**

Artículo 10
Acreditación de los representantes de los pueblos indígenas

Para la acreditación de los representantes de los pueblos indígenas ante el Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, bastará con que los designados presenten los documentos u otros medios acostumbrados por dichos pueblos, a la coordinación del respectivo Consejo, con base en los artículos 5, 7 y 9 de la Ley.

Artículo 11
*Acreditación de los representantes

La acreditación de los representantes de las entidades gubernamentales y no gubernamentales, que integran el Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y rural, deberá hacerse por escrito, ante la Secretaría del Consejo correspondiente, dentro de los quince (15) días posteriores a su designación o nombramiento. ***Reformado por el Artículo 3, del Acuerdo Gubernativo Número 229-2003 del 11-04-2003.**

Artículo 12
***Responsabilidad de coordinar la convocatoria**

Corresponde a la Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia, la responsabilidad de coordinar la convocatoria relacionada en el artículo 9 de este Reglamento, en los niveles Departamental, Regional y Nacional. ***Reformado por el Artículo 4, del Acuerdo Gubernativo Número 229-2003 del 11-04-2003.**

Artículo 13
Duración en sus cargos

Las personas que representen a instituciones no gubernamentales en los Consejos de Desarrollo, durarán en sus cargos por un período de dos años prorrogables y revocables. En cuanto a los representantes del nivel comunitario se mandato estará sujeto a las decisiones de sus representantes.

Artículo 14
***Ampliación de la Integración de los Consejos de los distintos niveles**

Para acceder a la solicitud a que se refiere el artículo 19 de la Ley, se necesitará dictamen favorable de una comisión específica, electa e integrada por miembros del respectivo Consejo, que agotará el siguiente procedimiento: a) Notificación a la entidad encargada de convocar. Si la justificación se resuelve favorablemente, previa comunicación a los interesados, el Organismo Ejecutivo, a través del Ministerio correspondiente, velará porque la designación y
acreditación de los representantes se adhieran a lo normado en la Ley y en este Reglamento. ***Reformado por el Artículo 5, del Acuerdo Gubernativo Número 229-2003 del 11-04-2003.**

Artículo 15
Requisitos que deba llevar la solicitud

La solicitud indicada en el artículo anterior se cursará al Consejo de Desarrollo que corresponda y deberá cumplir con los requisitos siguientes:

a) Notificación a la entidad encargada de convocar;
b) Documentación que acredite la personalidad jurídica y nombramiento del representante propuesto para integrar el Consejo de Desarrollo en que tenga interés; y
c) Razonamiento del porqué de su interés y que actividades realiza en el nivel en el cual tiene interés de participar.

Artículo 16
Reuniones y convocatoria

Los Consejos de Desarrollo se reunirán ordinariamente en los períodos siguientes:

a) Consejo Nacional, no menos de cuatro veces al año;
b) Consejo Regional, no menos de seis veces al año;
c) Consejo Departamental y Municipal, no menos de doce veces al año; y
d) Consejo Comunitario y los Consejos Comunitarios de Segundo Nivel, no menos de doce veces al año o de conformidad con las normas y costumbres que prevalezcan en la comunidad.

Se reunirán en forma extraordinaria cuando sea necesario. En todos los casos, la convocatoria la hará el presidente o el coordinador según proceda.

Artículo 17
Sede de los consejos de desarrollo

Los Consejos de Desarrollo en sus diferentes niveles tendrán una ubicación física claramente establecida, en un local que fuere designado como su sede.

Artículo 18
Lugares de reunión de los consejos de desarrollo

Las reuniones ordinarias o extraordinarias de los Consejos de Desarrollo en sus diferentes niveles, se llevarán a cabo en su sede o en otro lugar, según disponga el Consejo en pleno.

*CAPÍTULO III
CONSEJO NACIONAL DE DESARROLLO URBANO Y RURAL, DEFINICIÓN Y ATRIBUCIONES

***Texto original. Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural.**
***Reformado por el Artículo 7 del Acuerdo Gubernativo Número 229-2003 del Presidente de la República.**

Artículo 19
*Órganos

Para el cumplimiento de su cometido, el Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural, tendrá los siguientes órganos:

a) Presidente Coordinador
b) Director Ejecutivo
c) Secretaría
d) Comisiones de Trabajo

***Reformado por el Artículo 6, del Acuerdo Gubernativo Número 229-2003 del 11-04-2003.**

Artículo 20
Funciones del coordinador

Es la autoridad superior del Consejo Nacional y por lo mismo, por medio de funcionario que designe, ordenará las coordinaciones pertinentes; particularmente los siguientes:

a) Convocar y coordinar las sesiones ordinarias y extraordinarias; y
b) Ejercer la representación del Consejo.

Artículo 21
*Derogado

***Derogado por el Artículo 19, del Acuerdo Gubernativo Número 229-2003 del 11-04-2003.**

Artículo 22
Dirección ejecutiva y sus funciones

Corresponderá a la Dirección Ejecutiva del Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural ser la unidad encargada de velar por el cumplimiento de las resoluciones emitidas por el Consejo Nacional la cual ejerce por conducto del Secretario de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia, siendo sus atribuciones principales las siguientes:

a) Colaborar con el Presidente de la República en la coordinación del Sistema de Consejos de Desarrollo en los niveles Nacional, Regional y Departamental, así como en la formulación de políticas de desarrollo urbano y rural;

b) Dar seguimiento, para garantizar su ejecución, a proyectos prioritarios que le encomiende el Coordinador del Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural;
c) Ejercer la Dirección Ejecutiva del Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural y el Sistema de Consejos Regionales y Departamentales, a efecto de coordinar la ejecución de políticas, planes, programas y proyectos aprobados por este; y,
d) Velar por el seguimiento, evaluación y control de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo y otros que le asigne el Coordinador.

Artículo 23
***Secretaria y sus atribuciones**

La Secretaría del Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural, será desempeñada por el Secretario de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN), cuyas atribuciones son:

a) Desarrollar las actividades propias de la Secretaria.
b) Desempeñarse como Secretario del Consejo.
c) Velar por la recopilación de la información estadística pertinente y trasladarla a los distintos niveles del Sistema de Consejos de Desarrollo, para la elaboración de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo.
d) Organizar por sector y analizar las solicitudes de los Consejos Regionales de Desarrollo para jerarquizarlas y priorizarlas, según el beneficio que generen para la población.
e) Apoyar a la Dirección Ejecutiva en las actividades de seguimiento, control y evaluación de las acciones de desarrollo aprobadas por el Consejo.
f) Realizar otros estudios y acciones de apoyo técnico que le sean requeridas por el Consejo, a través de la Coordinación. Cualquier otra función asignada dentro de su competencia. ***Reformado por el Artículo 7, del Acuerdo Gubernativo Número 229-2003 del 11-04-2003.**

Artículo 24
Coordinación de los Consejos de Desarrollo con la administración pública

Para efectos de coordinación de los Consejos de Desarrollo con la administración pública, las resoluciones del Consejo
Nacional de Desarrollo Urbano y Rural se harán saber y ejecutarán por conducto del Presidente de la República.

Artículo 25
Definición

El Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural es la instancia superior y constituye el órgano máximo y representativo del Sistema de Consejos de Desarrollo.

Artículo 26
Atribuciones

Además de las atribuciones establecidas en la Ley, también le competen al Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y
Rural, las siguientes:

a) Aprobar las normas complementarias al presente reglamento, para el buen funcionamiento de los Consejos de Desarrollo en los ámbitos Nacional, Regional y Departamental;
b) Para dar cumplimiento al literal g) del artículo 6 de la Ley, conocer la información que debe proporcional el Ministerio de Finanzas Públicas antes del 1 de marzo, sobre los montos máximos de preinversión e inversión pública para el año fiscal siguiente;
c) Proponer a la Presidencia de la República, a más tardar el quince de mayo de cada año, sus recomendaciones sobre los montos máximos de recursos de preinversión e inversión pública, provenientes de la propuesta del Presupuesto General del Estado para el año fiscal siguiente;
d) Para dar cumplimiento al literal h) del artículo 6 de la Ley, proponer al Presidente de la República, la distribución del monto máximo de recursos de preinversión e inversión pública, provenientes del proyecto de presupuesto general del Estado para el año fiscal siguiente, entre las regiones y los departamentos, con base en las propuestas que los mismos consejos de desarrollo realizaron oportunamente;
e) Conocer la información, que debe proporcionar el Ministerio de Finanzas Públicas durante la segunda semana de septiembre, sobre los montos máximos para preinversión e inversión pública por región y departamento; previstos en el proyecto de presupuesto presentado, para su aprobación, al Congreso de la República. En la primera semana de enero, obtendrá del Ministerio de Finanzas Públicas, la información sobre los montos máximos aprobados, en definitiva;
f) Promover políticas en el ámbito nacional que fomenten la participación activa y efectiva de la mujer en la toma de decisiones, en los ámbitos nacional, regional, departamental, municipal y comunitario, la equidad de género y la identidad y derechos de los pueblos indígenas; y,
g) Cualquier otra función o atribución que le sea inherente a su naturaleza.

Artículo 27
Quórum

Se entenderá que existe quórum para las reuniones de los Consejos de Desarrollo cuando estén presentes las dos terceras partes de los miembros que los integran, excepto en el nivel comunitario que se constituye con un mínimo de un tercio de su población. En el caso de falta de quórum, las reuniones se realizarán con los presentes, con iguales propósitos, una hora después de la señalada en el mismo lugar y fecha, debiendo hacer constar en el acta esta situación. Los funcionarios públicos que sean convocados y que no asistan a la sesión sin que medie excusa válida, incurren en responsabilidad y deberá dejarse constancia en el acta respectiva. Los coordinadores de los consejos de desarrollo deberán notificar de tales circunstancias a las autoridades superiores correspondientes, los que tomarán las medidas disciplinarias que cada caso amerita.

Las resoluciones serán válidas cuando se tomen por consenso, y cuando éste no se logre se tomará por mayoría simple de votos de los presentes.

Artículo 28
***Comisiones de trabajo**

Las comisiones de trabajo a que se refiere la Ley se integrarán mediante resolución de los Consejos de Desarrollo en la que se especificará el mandato, su organización y la duración de su trabajo. Será imprescindible que en dichas comisiones participen miembros de los consejos de desarrollo. Tales

comisiones de trabajo podrán ser permanentes o temporales, según decisión de los propios Consejos de Desarrollo, pero, en todo caso, serán coordinadas por un integrante de Consejo de Desarrollo y, para el cumplimiento de sus funciones, contarán con el apoyo de la Unidad Técnica respectiva. Corresponderá a los coordinadores de las comisiones mantener informado a los Consejos de Desarrollo del trabajo encomendado a las comisiones de trabajo. Para el caso del nivel municipal, las comisiones de trabajo serán acordadas entre el Consejo Municipal de Desarrollo y la Corporación Municipal" ***Reformado por el Artículo 8, del Acuerdo Gubernativo Número 229-2003 del 11-04-2003.**

CAPÍTULO IV
DE LOS CONSEJOS REGIONALES

Artículo 29
Atribuciones
Además de las atribuciones establecidas en la Ley, competen al Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural, las atribuciones siguientes:

a) Coordinar con las autoridades del Ministerio de Finanzas Públicas la fluidez de la información a que se refiere el artículo 8 inciso f) de la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural antes del 1 de marzo, sobre los montos máximos de preinversión e inversión pública, para el año fiscal siguiente;
b) Proponer al Consejo Nacional de Desarrollo, a más tardar el 30 de abril, sus recomendaciones sobre los montos máximos de recursos de preinversión e inversión pública, provenientes de la propuesta del presupuesto general del Estado para el año fiscal siguiente;
c) Para dar cumplimiento al literal g) del artículo 8 de la Ley, el Consejo propondrá al Consejo Nacional, la distribución del monto máximo de recursos de preinversión e inversión pública, provenientes del proyecto de presupuesto general del Estado para el año fiscal siguiente, entre las regiones y los departamentos, con base en las propuestas que los mismos consejos de desarrollo realizaron oportunamente;
d) Conocer la información que debe proporcionar el Ministerio de Finanzas Públicas durante la segunda semana de septiembre, sobre los montos máximos para preinversión e inversión pública por región y departamento, previstos en el proyecto de presupuesto presentado, para su aprobación, al Congreso de la República. En la primera semana de enero, obtendrá del Ministerio de Finanzas Públicas la información sobre los montos máximos aprobados, en definitiva; y, e) Cualquier otra atribución o gestión necesaria para el cumplimiento de sus responsabilidades.

Artículo 30
*Órganos
Para el cumplimiento de su cometido, el Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural, tendrá los siguientes órganos:

a) Presidente - Coordinador
b) Director Ejecutivo Regional
c) Secretaria
d) Comisiones de Trabajo
e) Unidades Técnica Regional

***Reformado por el Artículo 9, del Acuerdo Gubernativo Número 229-2003 del 11-04-2003.**

Artículo 31
Atribuciones del coordinador

Corresponde al Coordinador Regional, ejercer la presidencia y coordinación del Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural. En su ausencia las asumirá el suplente, electo por el mismo Consejo.

Las atribuciones del Coordinador son las siguientes:

a) Convocar y coordinar las sesiones ordinarias y extraordinarias;
b) Ejercer la representación del Consejo;
c) Ejecutar las disposiciones emanadas del Consejo;
d) Dar el seguimiento, control y evaluación de las acciones de desarrollo aprobadas por el Consejo, que se hayan ejecutado en su jurisdicción territorial;
e) Velar por el cumplimiento de las funciones de los órganos del Consejo;
f) Administrar los recursos asignados para el funcionamiento del Consejo;
g) Presentar al Ministerio de Finanzas Públicas, los requerimientos financieros para el funcionamiento del Consejo Regional en el marco de la política financiera del Estado;
h) Informar al Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural, a través de la Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia, acerca de los programas de vital importancia que no pueden ser atendidos o solucionados por el nivel regional;
i) Coordinar la formulación de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo de la región;
j) Orientar y coordinar la elaboración de los presupuestos de egresos de las instituciones del sector público de la región, para que corresponda a los requerimientos planteados en las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo regionales tomando en cuenta las prioridades de inversión identificadas en la región, conforme a los lineamientos del Sistema Nacional de Inversión Pública;
k) Coordinar actividades con los presidentes de los Consejos Departamentales de Desarrollo de su jurisdicción; y,
l) Cumplir con otras atribuciones requeridas por el Consejo.

Artículo 32
*Atribuciones del Director Ejecutivo Regional

El Director Ejecutivo Regional de Desarrollo es el encargado de apoyar al Presidente del Consejo en las actividades relacionadas con el mismo, por lo que en coordinación con éste tiene las siguientes atribuciones:

a) Dar seguimiento a los acuerdos y compromisos emanados del Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural y Unidad Técnica Regional.
b) Participar en las reuniones de la Unidad Técnica Regional, Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural, fondos sociales y otros foros relacionados con el Sistema de Consejos de Desarrollo.
c) Promover la participación activa de los representantes institucionales en el Consejo y sus comisiones de trabajo.
d) Colaborar con el Secretario Técnico en la coordinación de la Unidad Técnica Regional.
e) Apoyar al Secretario Técnico del Consejo en la armonización de criterios para la asignación de la inversión pública regional y en la recopilación de información.
f) Dar seguimiento a la gestión de proyectos y obras ante el Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural.

g) Velar por que se cumplan las normas y procedimientos dentro del Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural.
h) Coordinar el flujo de los expedientes de proyectos, así como velar por que se cumpla con la correcta ejecución y supervisión de los mismos.
i) Apoyar a la Coordinación del Consejo en la conformación de las comisiones de trabajo. Otras que sean requeridas por el Coordinador del Consejo.

***Reformado por el Artículo 10, del Acuerdo Gubernativo Número 229-2003 del 11-04-2003.**

ARTÍCULO 33
***Atribuciones de la Secretaría**

La Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia como miembro del Consejo, a cargo de la Secretaría tiene las siguientes atribuciones:

a) Desarrollar las actividades propias de la Secretaría.
b) Analizar y dictaminar, conjuntamente con la Unidad Técnica Regional sobre las demandas identificadas y priorizadas por los Consejos Departamentales de Desarrollo.
c) Redactar las actas de las reuniones ordinarias y extraordinarias del Consejo.
d) Coordinar la Unidad Técnica Regional.
e) Conforme al Sistema Nacional de Inversión Pública, asesorar al Consejo sobre cuales necesidades priorizadas y prevalentes en los Consejos Departamentales de Desarrollo deben integrar los planes regionales, proponiéndolas a la Coordinación para su conocimiento y posterior discusión y aprobación.
f) Asesorar en la formulación de planes de desarrollo de la Región dentro del marco de la política nacional de desarrollo.
g) Realizar acciones adicionales dentro del ámbito de la Secretaría, que le requiera la Coordinación del Consejo respectivo.

***Reformado por el Artículo 11, del Acuerdo Gubernativo Número 229-2003 del 11-04-2003.**

Artículo 34
Atribuciones de la unidad técnica regional

La Unidad Técnica Regional tiene las siguientes atribuciones:

a) Proporcionar los lineamientos para el adecuado funcionamiento de las Unidades Técnicas a nivel departamental;
b) Recopilar, clasificar y ordenar información a fin de conformar y mantener actualizado un banco de datos de carácter económico, social y cultural, en el que también deberán registrarse los servicios existentes en la región, anotando su calidad y cobertura;
c) Estudiar y analizar con las instituciones gubernamentales y no gubernamentales la problemática regional e identificar opciones de solución;
d) Organizar por sector y analizar las solicitudes del Artículo 41. Funciones de la Unidad Técnica Regional proporcionar los lineamientos para el adecuado funcionamiento de las Unidades Técnicas a nivel departamental;
e) Elaborar, en coordinación con los representantes ministeriales y de las entidades descentralizadas, con capacidad instalada en la región, los planes de desarrollo de la misma, dentro del marco de los planes regionales de desarrollo, de corto mediano y largo plazo, cuidando que respondan a los intereses de los departamentos que conforman su región, y someterlos a la consideración y aprobación del Consejo, por

medio de su Coordinación;

f) Coordinar con las instituciones del sector público con capacidad instalada en la región, la elaboración y aprobación del Consejo, por medio de su Coordinación;

g) Coordinar la evaluación del Plan Regional de Desarrollo y de los planes operativos anuales correspondientes, informando al Consejo Regional a través de la Coordinación; a fin de que se tomen las medidas correctivas a que hubiere lugar;

h) Coordinar con las instituciones correspondientes la identificación de las necesidades de capacitación y la promoción del desarrollo de los recursos humanos de la región;

i) Identificar las necesidades de cooperación técnica y financiera para el desarrollo regional y proponerlas a la coordinación, para su posterior conocimiento y consideración;

j) Analizar y dictaminar sobre las demandas priorizadas y prevalentes por los Consejos de Desarrollo Departamentales;

k) Asesorar a la Gerencia en las actividades de seguimiento, control y evaluación de las acciones de desarrollo aprobadas por el Consejo;

l) Apoyar a la Gerencia en las actividades de seguimiento, control y evaluación de las acciones de desarrollo aprobadas por el Consejo; y,

m) Realizar otros estudios y acciones de apoyo técnico que le sean requeridas por el Consejo, a través de la Coordinación.

CAPITULO V
DEL CONSEJO DEPARTAMENTAL, INTEGRACIÓN, FUNCIONES

Artículo 35
*Derogado

***Derogado por el Artículo 19, del Acuerdo Gubernativo Número 229-2003 del 11-04-2003.**

Artículo 36
*Atribuciones del Consejo Departamental de Desarrollo

Además de las funciones establecidas por en la Ley, le competen al Consejo Departamental de Desarrollo, las atribuciones siguientes:

a) Para dar cumplimiento al literal f) del artículo 10 de la Ley, conocer la información que debe proporcionar el Ministerio de Finanzas Públicas antes del uno de marzo de cada año, sobre los montos máximos de preinversión e inversión pública para el año fiscal siguiente;

b) Proponer al Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural, a más tardar el 15 de abril de cada año, sus recomendaciones sobre los montos máximos de recursos de preinversión e inversión pública, provenientes de la propuesta para el Presupuesto General del Estado para el año fiscal siguiente;

c) Para dar cumplimiento al literal g) del artículo 10 de la Ley, el Consejo propondrá al Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural, la distribución del monto máximo de los recursos de preinversión e inversión pública, provenientes del proyecto del presupuesto general del Estado para el año fiscal siguiente, entre los municipios que lo integran, con base en las propuestas que los mismos consejos de desarrollo realizaron oportunamente;

d) Coordinar los mecanismos de información que debe proporcionar el Ministerio de Finanzas Públicas, durante la segunda semana de septiembre, sobre los montos máximos para preinversión e inversión pública por región y departamento, previstos en el proyecto de presupuesto presentado, para su aprobación, al Congreso de la República. En la primera semana de enero, obtendrá del Ministerio de

Finanzas Públicas la información sobre los montos máximos aprobados, en definitiva;

e) Conocer, discutir y aprobar para incluirlos en la agenda de desarrollo departamental, los planes de desarrollo que hayan sido priorizados por los consejos municipales de desarrollo, conforme al sistema Nacional de Inversión Pública, que no sean financiados con recursos propios de las municipalidades; f) Derogado

g) Cualquier otra atribución o responsabilidad inherente a su naturaleza legal.

***Derogado el inciso f) por el Artículo 19, del Acuerdo Gubernativo Número 229-2003 del 11-04-2003.**

Artículo 37
*Órganos

Para el cumplimiento de sus funciones, el Consejo Departamental de Desarrollo tendrá los órganos siguientes:

a) Presidencia
b) Director Ejecutivo Departamental
c) Secretaría
d) Comisiones de Trabajo
e) Unidad Técnica Departamental.

***Reformado por el Artículo 12, del Acuerdo Gubernativo Número 229-2003 del 11-04-2003.**

Artículo 38
Atribuciones de la Presidencia

El Gobernador Departamental ejerce la presidencia y actuará como Coordinador del Consejo Departamental de Desarrollo. En su ausencia le sustituye el Gobernador suplente o quién sea designado temporalmente por el Consejo en pleno. Y tiene las atribuciones siguientes:

a) Convocar y coordinar a las sesiones, ordinarias y extraordinarias del Consejo;
b) Ejercer la representación del Consejo Departamental de Desarrollo;
c) Ejecutar las disposiciones emanadas del Consejo Departamental de Desarrollo;
d) Dar el seguimiento, control y evaluación de las acciones de desarrollo aprobadas por el Consejo, que se realicen en su jurisdicción;
e) Velar por el cumplimiento de las funciones de los órganos del Consejo;
f) Administrar los recursos asignados para el funcionamiento del Consejo;
g) Presentar al Ministerio de Finanzas Públicas, los requerimientos financieros para el funcionamiento del Consejo Regional en el marco de la política financiera del Estado;
h) Informar al Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural acerca de los programas y proyectos priorizados que no pueden ser atendidos;
i) Coordinar la formulación de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo del departamento;
j) Orientar y coordinar la elaboración del presupuesto de egresos de las instituciones del sector público del departamento, para que responda a los requerimientos planteados en las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo regionales y tome en cuenta las prioridades de inversión identificadas en el departamento conforme al Sistema Nacional de Inversión Pública; y,
k) Cumplir con las demás atribuciones requeridas por el Consejo.

Artículo 39
*Atribuciones del Director Ejecutivo Departamental

El Director Ejecutivo Departamental es el encargado de apoyar al Presidente del Consejo en las actividades relacionadas con el mismo, por lo que en coordinación con éste tiene las siguientes atribuciones:

a) Dar seguimiento a los acuerdos y compromisos emanados del Consejo Departamental de Desarrollo y Unidad Técnica Departamental.
b) Participar en las reuniones de la Unidad Técnica Departamental, Consejo Departamental de Desarrollo, fondos sociales y otros foros relacionados con el Sistema de Consejos de Desarrollo.
c) Promover la participación activa de los representantes institucionales en el Consejo y sus comisiones de trabajo.
d) Apoyar al Secretario Técnico en la coordinación de la Unidad Técnica Departamental.
e) Apoyar al Secretario Técnico del Consejo en la armonización de criterios para la asignación de la inversión pública departamental y en la recopilación de información.
f) Dar seguimiento a la gestión de proyectos u obras ante el Consejo Departamental de Desarrollo.
g) Velar por que se cumplan las normas y procedimientos dentro del Consejo Departamental de Desarrollo.
h) Coordinar el flujo de los expedientes de proyectos, así como velar que se cumplan con la correcta ejecución y supervisión de los mismos.
i) Apoyar a la Presidencia del Consejo en la conformación de las comisiones de trabajo. Otras que le sean requeridas por la Presidencia del Consejo.

***Reformado por el Artículo 13, del Acuerdo Gubernativo Número 229-2003 del 11-04-2003.**

Artículo 40
*Atribuciones de la Secretaría

La Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia, como miembro del Consejo, a cargo de la Secretaría tiene las siguientes atribuciones:

a) Desarrollar las actividades propias de la Secretaría.
b) Redactar las actas de las reuniones ordinarias y extraordinarias del Consejo.
c) Coordinar la Unidad Técnica Departamental.
d) Conforme al Sistema Nacional de Inversión Pública, asesorar al Consejo, sobre cuales necesidades priorizadas en los Consejos Municipales de Desarrollo deben integrar los planes departamentales, proponiéndolas a la Presidencia para su conocimiento y posterior discusión y aprobación.
*e) Realizar acciones adicionales dentro del ámbito de la Secretaría, que le requiera la presidencia del Consejo respectivo. ***Reformado por el Artículo 14, del Acuerdo Gubernativo Número 229-2003 del 11-04-2003.**

***Reformado por el Artículo 1, del Acuerdo Gubernativo Número 241-2003 del 26-04-2003.**

Artículo 41
Atribuciones de la Unidad Técnica Departamental

La Unidad Técnica Departamental tiene las atribuciones siguientes:

a) Proporcionar los lineamientos para el adecuado funcionamiento de las Oficinas Municipales de Planificación;

b) Recopilar, clasificar y ordenar información a fin de conformar y mantener actualizado un banco de datos de carácter económico, social y cultura, en el que también deberán registrarse los servicios existentes en el departamento, anotando su calidad y cobertura;
c) Estudiar y analizar con las instituciones gubernamentales y no gubernamentales la problemática del departamento e identificar opciones de solución;
d) Organizar por sector y analizar las solicitudes de los Consejos Municipales de Desarrollo del departamento para jerarquizarlas y priorizarlas, según el beneficio que generen para la población y elevarlas al Consejo Departamental para su discusión y posterior decisión;
e) Elaborar, en coordinación con los representantes ministeriales de las entidades descentralizadas, con capacidad instalada en el departamento, los planes de desarrollo de la misma, dentro del marco de los planes regionales de desarrollo, de corto, mediano y largo plazo, cuidando que respondan a los intereses de todos los municipios de su ámbito espacial, y someterlos a la consideración y aprobación del Consejo, por medio de su Presidencia;
f) Coordinar con las instituciones del sector público con capacidad instalada en el departamento, la elaboración y aprobación del Plan Operativo Anual Departamental y del Anteproyecto del Presupuesto de Inversión correspondiente;
g) Identificar las necesidades de cooperación técnica y financiera para el desarrollo departamental y proponerlas a continuación, para su posterior conocimiento y consideración;
h) Coordinar la evaluación el Plan Departamental de Desarrollo y del Plan Operativo anual correspondiente, informando al Consejo Departamental a través de la Presidencia a fin de que se tomen las medidas correctivas a que hubiere lugar;
i) Coordinar con las instituciones correspondientes la identificación de las necesidades de capacitación y la promoción del desarrollo de los recursos humanos del departamento;
j) Analizar y dictaminar sobre las demandas identificadas y priorizadas por los Consejos Departamentales y Municipales de Desarrollo;
k) Asesorar en la formulación de políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo del departamento;
l) Apoyar a la Gerencia en las actividades de seguimiento, control y evaluación de las acciones de desarrollo aprobadas por el Consejo; y,
m) Realizar otros estudios y acciones de apoyo técnico que le sean requeridas por el Consejo, a través de la Presidencia.

CAPITULO VI
DEL CONSEJO MUNICIPAL, INTEGRACIÓN, FUNCIONES

Artículo 42
Consejo Municipal de Desarrollo

En cada uno de los municipios se integrará un Consejo Municipal de Desarrollo, en la forma en que se establecer en el Artículo 11 de la Ley. Corresponde a la Corporación Municipal designar a los Síndicos y Concejales que participarán en el Consejo Municipal de Desarrollo y al Coordinador del Consejo Municipal de Desarrollo convocar a los representantes de las entidades públicas y civiles con presencia en el municipio, así como a los representantes de los Consejos comunitarios de Desarrollo.

Artículo 43
Convocatoria

De acuerdo a los principios doctrinarios y normativos de la Ley, y a lo prescrito en la literal e) de su artículo 11, entre los convocados a integrar el Consejo Municipal de Desarrollo debe incluirse a las organizaciones de mujeres con presencia en el municipio y, donde exista menos una comunidad indígena, a sus propias autoridades, teniendo derecho cada una de éstas, a dos representantes como mínimo. Las otras entidades civiles de desarrollo, con intereses y objetivos comunes que operen a nivel municipal, serán convocadas conjuntamente y elegirán a un representante por sector de trabajo.

Los representantes de las entidades públicas y entidades civiles de desarrollo deberán ser nombrados por escrito, por la autoridad correspondiente.

Artículo 44
Atribuciones

Además de las señaladas en la Ley, el Consejo Municipal de Desarrollo tendrá las atribuciones siguientes:

a) Coadyuvar al fortalecimiento de la autonomía municipal, por medio del apoyo que brindará a la corporación municipal en la coordinación de las acciones de las instituciones públicas entre sí y de éstas con las del sector privado, mediante la elaboración de planes de largo, mediano y corto plazo;
b) Proponer a la corporación municipal las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo, elaborados tomando como base las propuestas de los consejos comunitarios de desarrollo, y los consejos comunitarios de desarrollo de segundo nivel donde existan, para que sean incorporados en las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio;
c) Hacer propicia la auditoría social de la gestión pública, tanto del gobierno municipal como de las entidades del gobierno central con la presencia en el municipio y, cuando sea oportuno, proponer a la corporación municipal, al Consejo Departamental de desarrollo o a las entidades responsables, medidas correctivas;
d) Proponer a la corporación municipal la asignación de recursos de preinversión e inversión pública, sobre la base de las disponibilidades financieras y las necesidades, problemas y soluciones priorizados por el Consejo Municipal, los consejos comunitarios de desarrollo y, donde sea el caso, los consejos comunitarios de desarrollo de segundo nivel; y,
e) Cuando exista al menos una comunidad indígena en el municipio debe consultar siempre la opinión del consejo asesor indígena que corresponda.

Artículo 45
Relaciones de la corporación municipal con el Concejo Municipal de Desarrollo

En ejercicio de la autonomía municipal, y conforme a la Ley, corresponde a la Corporación Municipal apoyar a los Consejos de Desarrollo de su municipio, tanto en el nivel municipal como en el comunitario en la forma siguiente:

a) Designar a los concejales y síndicos que integrarán el Consejo Municipal de Desarrollo;

b) Identificar y convocar, para integrar el Concejo Municipal de Desarrollo, a los representantes de las entidades públicas y civiles con presencia en el municipio;
c) Apoyar y asesorar técnica y administrativamente a los Consejos Comunitarios de Desarrollo;
d) Conocer y aprobar las propuestas de políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo presentados por el Consejo Municipal de Desarrollo. Una vez aprobados presentarlos al Consejo Departamental de Desarrollo por medio del Alcalde Municipal;
e) Presentar al Consejo Departamental de Desarrollo, los requerimientos financieros necesarios para la ejecución de políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo aprobados;
f) Solicitar la opinión de los Consejos Comunitarios de Desarrollo a través de sus representantes, cuando la importancia del tema lo amerite;
g) Autorizar a la Oficina Municipal de Planificación, para dar el apoyo técnico necesario al Consejo Municipal de Desarrollo y a los Consejos Comunitarios de Desarrollo, para el cumplimiento de sus cometidos. Asimismo, para obtener el apoyo técnico de Ministerios y Secretarías de Estado que integran el Organismo Ejecutivo;
h) Conocer y aprobar el anteproyecto de presupuesto el cual podrá integrar los compromisos acordados en el respectivo Consejo Municipal de Desarrollo; y,
i) Informar cada tres meses, al Consejo Municipal de Desarrollo, sobre el estado de ingresos y egresos del presupuesto municipal.

La corporación municipal establecerá, en los reglamentos u ordenanzas municipales, los procedimientos para incluir en las políticas municipales las propuestas que en materia indígena se hayan consensuado con el Consejo Asesor Indígena, dándole el apoyo que estime necesario.

Artículo 46
Órganos

Para el cumplimiento de sus atribuciones el Consejo Municipal de Desarrollo, tendrá los órganos siguientes:

a) Coordinador;
b) Secretaría;
c) Comisiones de Trabajo; y,
d) Consejo Asesor Indígena, donde exista.

Artículo 47
Coordinación

La coordinación del Consejo Municipal de Desarrollo la ejerce el Alcalde Municipal o el Consejal que lo sustituya tendrá las atribuciones siguientes:

a) Convocar y coordinar las sesiones ordinarias y extraordinarias;
b) Representar al Consejo;
c) Ejecutar las decisiones del Consejo;
d) Dar seguimiento y control de las acciones de desarrollo aprobadas por el Consejo que se realicen dentro del municipio;
e) Organizar y coordinar el trabajo de los órganos del Consejo;
f) Administrar los recursos asignados para el funcionamiento del Consejo Municipal de Desarrollo;
g) Informar al Consejo Departamental y Consejos Comunitarios de Desarrollo sobre las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo que hubiere priorizado y elaborado, cuya ejecución no sea

competencia exclusiva de la municipalidad;

h) Presentar a la corporación municipal, los requerimientos financieros para el funcionamiento del Consejo, en el marco de la política financiera del municipio;

i) Colaborar con la Corporación Municipal en la formulación de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio; y,

j) Cumplir con otros requerimientos del Consejo.

Artículo 48
Secretaría

La Secretaría del Consejo Municipal de Desarrollo será desempeñado por el secretario municipal, quién participará en las reuniones del Consejo con voz, pero sin voto. Tendrá como atribuciones principales las siguientes:

a) Redactar las actas de las sesiones ordinarias y extraordinarias y las actividades propias de una Secretaría, y llevar su registro;

b) Mantener un registro actualizado de los Consejos Comunitarios de Desarrollo que operen en el municipio y de sus integrantes; y,

c) Cumplir con otras atribuciones que le asigne el Consejo y la coordinación.

Artículo 49
Comisiones de trabajo

Las comisiones de trabajo serán acordadas con la corporación municipal y se regirán como mínimo por lo establecido en este reglamento.

Artículo 50
Consejos asesores indígenas

El Consejo Asesor Indígena, como lo dispone el artículo 23 de la Ley, existirá en los municipios con al menos una comunidad indígena y sus relaciones serán con el Consejo Municipal de Desarrollo y con el órgano de coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo.

Artículo 51
Unidad Técnica Municipal

Con la autorización de la Corporación Municipal, la Oficina Municipal de Planificación proporcionará al Consejo Municipal de Desarrollo y a las comisiones de trabajo del mismo, el soporte técnico necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

CAPITULO VII
DE LOS CONSEJOS COMUNITARIOS, INTEGRACIÓN, FUNCIONES

Artículo 52
***De los consejos comunitarios de desarrollo**

Cada Consejo Comunitario de Desarrollo tiene por objeto que los miembros de la comunidad interesados en promover y llevar a cabo políticas participativas, se reúnan para identificar y priorizar los proyectos, planes y programas que beneficien a su comunidad. Fuera de las áreas urbanas se considera comunidad el núcleo humano circunscrito en la organización territorial legalmente reconocida con la categoría de aldea. Todo Consejo Comunitario de Desarrollo, una vez conformado, con la transcripción de su acta de constitución, deberá registrarse e inscribirse en el libro respectivo del Registro Civil de la Municipalidad de su jurisdicción, con lo cual obtendrá su personalidad jurídica. ***Reformado por el Artículo 15, del Acuerdo Gubernativo Número 229-2003 del 11-04-2003.**

Artículo 53
Integración de consejos comunitarios de desarrollo de segundo nivel

En los municipios donde se establezcan más de veinte Consejos Comunitarios de Desarrollo, el Consejo Municipal de Desarrollo podrá agruparlos en consejos municipales comunitarios de desarrollo de segundo nivel, de conformidad con la Ley. Los miembros de los Órganos de coordinación de los Consejos Comunitarios de Desarrollo del Municipio integrarán la Asamblea de los Consejos Comunitarios de Desarrollo de Segundo Nivel, la cual elegirá en su seno a sus representantes ante el Consejo Municipal de Desarrollo, de acuerdo a sus principios, valores, normas y procedimientos o normas estatuarias.

El Consejo Municipal de Desarrollo indicará, a cada Consejo Comunitario de Desarrollo de Segundo Nivel, el número de representantes que le corresponda elegir, en forma proporcional a la población que representa de manera que, el total de representantes de los consejos comunitarios de desarrollo de segundo nivel ante el Consejo Municipal de Desarrollo, no sea mayor de veinte.

Artículo 54
***Consejo Comunitario de Desarrollo en municipios densamente poblados**

En los municipios densamente poblados, predominantemente urbanos y con elevado número de comunidades (barrios, colonias, asentamientos, u otras formas de división territorial), el Consejo Municipal de Desarrollo podrá establecer instancias intermedias entre los consejos comunitarios de desarrollo y los consejos comunitarios de desarrollo de segundo nivel, que faciliten la articulación e integración de las propuestas de políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo provenientes de los consejos comunitarios de desarrollo y que formen parte de un Consejo Comunitario de Desarrollo de Segundo nivel, con el propósito de hacerle viable, a éste, la toma de decisiones. Cuando proceda, estos consejos se integrarán de conformidad con lo que se establece en el presente Reglamento, designando un representante titular, para integrar la asamblea del consejo comunitario de desarrollo, de segundo nivel, sin perjuicio de que otros miembros de su órgano de coordinación puedan participar con voz, pero sin voto. ***Reformado por el Artículo 16, del Acuerdo Gubernativo Número 229-2003 del 11-04-2003.**

Artículo 55
Supletoriedad

En forma supletoria en los integrantes del órgano de coordinación, serán electos por mayoría simple y la duración en los cargos será por un período máximo de dos años prorrogables o revocables.

CAPITULO VIII
DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Artículo 56
Cooperación obligada

La cooperación a que se refiere el artículo 30 de la Ley, se orienta a que todas las entidades del Organismo ejecutivo, autónomas y descentralizadas, tienen la obligación de cumplir y participar activamente en la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos aprobados por el Sistema de Consejos de Desarrollo.

Artículo 56 *(bis)
Direcciones Ejecutivas.

La Secretaria de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia, tendrá a su cargo, las Direcciones Ejecutivas, en los niveles
Regional y Departamental, a través de sus actuales gerencias.

***Adicionado por el Artículo 17, del Acuerdo Gubernativo Número 229-2003 del 11-04-2003.**

Artículo 57
Fondos sociales

Para los efectos de las asignaciones de recursos, previstas en el artículo 29 de la Ley, los Consejos de Desarrollo Nacional, Regionales, Departamentales y Municipales están obligados a comunicar a los fondos sociales las políticas, planes, programas y proyectos priorizados en el seno de los mismos para la debida asignación de recursos y evitar así la duplicidad en la asignación de los mismos.

A su vez, los Fondos Sociales deben presentar, a los Consejos de Desarrollo en sus diversos niveles, durante el mes de febrero de cada año, el programa ejecutado durante el año anterior. La omisión del cumplimiento de esta disposición, causa responsabilidad administrativa del funcionario superior del fondo social correspondiente.

Artículo 58
Coordinación

La coordinación de la ejecución de políticas, planes, programas y proyectos aprobados en el Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural, elevados por los Consejos Regionales y Departamentales de Desarrollo, está a cargo de la Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia de conformidad con el inciso a) del artículo 11 de la Ley del Organismo Ejecutivo.

Artículo 59
Apoyo técnico

La Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN), por la naturaleza de sus funciones, se constituye en la unidad técnica de apoyo del Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural.

En los Consejos de Desarrollo Regionales y Departamentales, la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia, tendrá a su cargo la coordinación de la unidad técnica, la cual se integrará, además, con los titulares de las dependencias de los ministerios, secretarías, fondos sociales, y otras entidades gubernamentales, con presencia en el respectivo nivel.

En los Consejos de Desarrollo de los niveles municipal y comunitario, su asesoría se hará efectiva a través de la unidad técnica municipal u oficina de planificación municipal, previa solicitud de la corporación municipal correspondiente.

Artículo 60
Responsabilidad administrativa

Los miembros de la Unidad Técnica en los Consejos de Desarrollo Regional y Departamental incurren en responsabilidad administrativa por inasistencia a las reuniones de trabajo programadas y por incumplimiento de las atribuciones que se les asignen, siendo responsabilidad del Coordinador de la Unidad Técnica notificar de tales circunstancias, a las autoridades superiores correspondientes. Los miembros de la unidad técnica en sus diferentes niveles participan en forma ad honorem.

Artículo 61
Sistema nacional de inversión pública

La Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia debe establecer a través del Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP), las nomas para la formulación, análisis y evaluación de los proyectos de inversión pública priorizados por los Consejos de Desarrollo; asimismo, dictamina sobre su consistencia técnica y sobre su pertinencia con respecto a la política nacional de desarrollo.
Los programas y proyectos priorizados en los Consejos de Desarrollo, deben ser presentados al sistema Nacional de inversión Pública SNIP), por el coordinador de la unidad técnica de apoyo a más tardar el 15 de abril para su inclusión en el proyecto de presupuesto general del Estado.

Artículo 62
Resolución de divergencia

En el seno de cada Consejo de Desarrollo se resolverá en forma conciliatoria cualquier divergencia que surja de la interpretación o aplicación de la Ley; en forma supletoria se elevará el asunto al Consejo de Desarrollo inmediato superior, con el objeto de obtener lineamientos que conlleven a la solución de las divergencias. Cuando se trate de asuntos que sean de competencia de un órgano jurisdiccional deben ser remitidos a éste para su resolución.

Artículo 63
Integración del órgano de coordinación

El órgano de coordinación de cada Consejo Comunitario de Desarrollo, se integrará:

a) Como lo indican los artículos 13, literal b) y 16 de la Ley;
b) De acuerdo a la reglamentación municipal vigente. En ausencia de tal reglamentación por un coordinador, un secretario y los miembros que la asamblea comunitaria decida; y
c) El coordinador será el alcalde comunitario o auxiliar o, en su defecto la comunidad elegirá al coordinador

Artículo 64
Duración en el cargo de los miembros del órgano de coordinación

En cumplimiento del literal a) del artículo 14 de la Ley, se establece que el periodo de duración en los cargos del órgano de coordinación será hasta un máximo de dos años, pudiendo ser reelectos.

Artículo 65
Responsabilidad del órgano de coordinación

Para efectos de lo señalado en el último párrafo del artículo 16 de la Ley, las comunidades legalmente constituidas en Consejos Comunitarios, representadas por el órgano de coordinación podrán llevar a cabo la ejecución de obras y proyectos de la comunidad, debiendo coordinar, evaluar y auditar el proyecto u obra; su participación podrá ser mediante aportes de dinero, mano de obra calificada, no calificada, materiales, terrenos, instalaciones u otros insumos o servicios; siempre que sea voluntaria.

Artículo 66
Regiones de desarrollo integradas por sólo un departamento

Para los casos previstos por el artículo 18 de la Ley, en las regiones de desarrollo conformadas por sólo un departamento, el gobernador departamental presidirá y coordinará el Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural.

Artículo 67
***Consejos comunitarios de desarrollo provisionales**

Los Consejos Comunitarios de Desarrollo organizados de conformidad con el artículo 32 de la Ley, tendrán carácter de provisionales, en tanto no queden debidamente registrados en la secretaría del Consejo Municipal de Desarrollo.

***Reformado por el Artículo 18, del Acuerdo Gubernativo Número 229-2003 del 11-04-2003.**

Artículo 68
Consejos municipales de desarrollo, provisionales

En tanto se instalan los consejos comunitarios de desarrollo, y designan sus representantes ante el Consejo Municipal de Desarrollo, de acuerdo al literal c) del artículo 11 de la Ley, dicha representación comunitaria, será ejercida con carácter provisorio por un máximo de veinte alcaldes auxiliares o comunitarios, electos por una asamblea de los mismos, convocada por la corporación municipal, expresamente para tal fin.

Artículo 69
Capacitación

El Instituto Nacional de Administración Pública sin perjuicio de la capacitación que preste la Secretaría de Coordinación ejecutiva de la Presidencia, desarrollará programas formativos, dirigidos a funcionarios públicos y miembros de los Consejos de Desarrollo, sobre la política pública de desarrollo, planificación democrática, participación ciudadana y descentralización, en el seno de los Consejos de Desarrollo, tomando en cuenta las características multiétnicas, pluriculturales y multilingües de la nación. Los Consejos Municipales de Desarrollo accederán a estos programas previa solicitud.

Artículo 70
Administración de recursos propios de los consejos comunitarios de desarrollo

De conformidad con los principios enunciados en el artículo 2 de la Ley, los consejos comunitarios de desarrollo se regirán, para la administración de sus recursos propios, por sus usos, normas, costumbres o tradiciones, sin perjuicio de la observancia de normas constitucionales y legales aplicables.

Artículo 71
Primeras reuniones

Para efectos del cumplimiento de la Ley las primeras reuniones del Sistema de Consejos de Desarrollo, deberán realizarse en los siguientes treinta días hábiles contados a partir del inicio de la vigencia del presente Reglamento.

Artículo 72
Organizaciones de mujeres

Por única vez y por un plazo perentorio de seis meses, las organizaciones de mujeres que carezcan de personalidad jurídica, podrán nombrar representantes en los diferentes niveles de consejos de desarrollo y, transcurrido este plazo, de no acreditar fehacientemente el registro correspondiente, se considerará no válida su participación.

Artículo 73
Montos máximos de preinversión e inversión

Para efectos de cumplir con la función relacionada con el conocimiento de los montos máximos de preinversión e inversión pública por región y departamento, deberá entenderse que los consejos de desarrollo en sus distintos niveles, la realizará a partir de la elaboración del presupuesto que regirá el año dos mil cuatro.

Artículo 74
Divulgación

Este Reglamento deberá divulgarse en todos los niveles del Sistema de Consejos de Desarrollo a través de los medios de comunicación social del país, en los idiomas de los pueblos maya, xinca y garífuna.

Artículo 75
Derogatoria

Se deroga el Acuerdo Gubernativo número 1041-87, modificado por el 86-2000; así como cualquier otra disposición reglamentaria que contravenga este reglamento.

Artículo 76
Vigencia

El presente Reglamento empezará a regir ocho días después de su publicación en el Diario de Centro América, órgano oficial del Estado.

COMUNIQUESE,

JUAN FRANCISO REYES LÓPEZ
DR. JOSE REYES CALDERON
MINISTRO DE GOBERNACION

EDUARDO WEYMANN
MINISTRO DE FINANZAS PUBLICAS

Lic. J. LUIS MIJANGOS C.
SECRETARIO GENERAL
PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

DECRETO NÚMERO 42-2001

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

Considerando:
Que la Constitución Política de la República establece que el Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

Considerando:
Que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades.

Considerando:
Que el artículo 47 de la Constitución Política de la República establece que el Estado garantiza la protección social, económica y jurídica de la familia. Promoverá su organización sobre la base legal del matrimonio, la igualdad de derecho de los cónyuges, la paternidad responsable y el derecho de las personas a decidir libremente el número y espaciamiento de sus hijos.

Considerando:
Que la educación, salud, trabajo y asistencia social son derechos fundamentales del ser humano, garantizados por la Constitución Política de la República, los cuales el Estado y sus instituciones están obligados en velar por su implementación, conservación y restablecimiento, a fin de procurar el más completo bienestar físico, mental y social.

Considerando:
Que el desarrollo social, económico y cultural de la población es la condición para que las personas accedan a una mejor calidad de vida.

Considerando:
Que el Estado, las municipalidades y los habitantes del territorio nacional están obligados a propiciar el desarrollo social, económico y tecnológico, que prevenga la contaminación del ambiente y mantenga el equilibrio ecológico.

Considerando:
Que para el logro de los objetivos establecidos en la Constitución Política de la República y demás leyes y tratados, es necesario generar una política integral de desarrollo que contenga planes y programas a mediano y largo plazo que permitan acciones gubernamentales coordinadas con la sociedad en general para alcanzar el bien común de la población.

Considerando:
Que el Código de Salud en su artículo 41 y la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer en su artículo 15, establecen que el Estado, a través de instituciones del Sector Público, desarrollará acciones tendientes a promover la salud de la mujer que incluya aspectos de salud reproductiva.

Considerando:

Que el Estado de Guatemala ha signado los Acuerdos de Paz que incluyen compromisos relacionados con población y desarrollo, así como convenios internacionales en esta materia, los cuales deberán ser desarrollados a través de políticas nacionales.

Por tanto:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

Decreta:

La siguiente:

LEY DE DESARROLLO SOCIAL

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES PRELIMINARES

Artículo 1
Objeto

La presente Ley tiene por objeto la creación de un marco jurídico que permita implementar los procedimientos legales y de políticas públicas para llevar a cabo la promoción, planificación, coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones gubernativas y del Estado, encaminadas al desarrollo de la persona humana en los aspectos social, familiar, humano y su entorno, con énfasis en los grupos de especial atención.

Artículo 2
Desarrollo nacional

El desarrollo nacional y social debe generar beneficios para las generaciones presentes y futuras de la República de Guatemala. La presente Ley establece los principios, procedimientos y objetivos que deben ser observados para que el desarrollo nacional y social genere también un desarrollo integral, familiar y humano.

CAPÍTULO II
PRINCIPIOS RECTORES EN MATERIA DE DESARROLLO SOCIAL

Artículo 3
Igualdad

Todas las personas tienen los derechos y libertades proclamados en la Constitución Política de la República, la Declaración Universal de Derechos Humanos, Tratados, Programas y Convenios Internacionales ratificados por Guatemala. La vida humana se garantiza y protege desde su concepción. Toda persona tiene derecho a participar en la creación de los medios y recibir los beneficios del desarrollo y de las políticas y programas de desarrollo social y población.

Artículo 4
Equidad

En el marco de la multiculturalidad que caracteriza a la Nación guatemalteca, la equidad de género, entendida como la igualdad de derechos para hombres y mujeres, la paternidad y maternidad responsable, la salud reproductiva y maternidad saludable, son principios básicos y deben ser promocionados por el Estado.

Artículo 5
Libertad

Toda persona tiene derecho para decidir libre, responsable y conscientemente sobre su participación en el desarrollo social del país, sobre su vocación laboral, sobre su participación cívica y social y sobre su vida familiar y reproductiva. Para ejercer esta libertad tiene derecho a recibir información oportuna, veraz y completa.

Artículo 6
Familia

La organización de la familia es la unidad básica de la. sociedad, la que considera sobre la base legal del matrimonio. Constituye también núcleo familiar con los mismos derechos, la unión de hecho, las madres y padres solteros, en atención a los artículos 48 de la Constitución Política de la República y 173 del Código Civil.

Artículo 7
Derecho al desarrollo

Las personas constituyen el objetivo fundamental de las acciones relacionadas con el desarrollo integral y sostenible. El acceso al desarrollo es un derecho inalienable de la persona.

Artículo 8
Grupos de especial atención

La Política de Desarrollo Social y Población deberá prever lo necesario para dar especial atención a los grupos de personas que por su situación de vulnerabilidad la necesiten, promoviendo su plena integración al desarrollo, preservando y fortaleciendo en su favor, la vigencia de los valores y principios de igualdad, equidad y libertad.

Artículo 9
Descentralización
La presente Ley reconoce la descentralización económica y administrativa como parte de la reforma del Estado y como una de las principales estrategias para atender las demandas sociales de la población.

CAPÍTULO III
DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL Y POBLACIÓN OBJETIVOS BÁSICOS Y FUNDAMENTALES

Artículo 10
Obligación del estado
El Estado, por conducto del Organismo Ejecutivo, es responsable de la planificación, coordinación, ejecución y seguimiento de las acciones gubernativas encaminadas al desarrollo nacional, social familiar y humano, fundamentados en principios de justicia social estipulados en la Constitución Política de la República. Por lo anterior, el Organismo Ejecutivo deberá planear, coordinar, ejecutar y en su caso promover las medidas necesarias para:

1. Incorporar los criterios y consideraciones de las proyecciones demográficas, condiciones de vida y ubicación territorial de los hogares como insumos para la toma de decisiones públicas para el desarrollo sostenible.
2. Evaluar y adecuar periódicamente los planes, programas y políticas de desarrollo económico y social, con el fin de asegurar que las políticas públicas cumplan el mandato Constitucional de promover el desarrollo integral de la población.
3. Incorporar los criterios, consideraciones y proyecciones de la información demográfica como un elemento técnico en la elaboración de planes y programas de finanzas públicas, desarrollo económico, educación, salud, cultura, trabajo y ambiente.
4. Coordinar y apoyar eficaz y eficientemente las acciones y actividades de todos los sectores organizados de la sociedad, para dar vigencia plena a los principios y cumplir con los fines de esta Ley en beneficio del desarrollo de la población.
5. Reducir las tasas de mortalidad con énfasis en el grupo materno infantil.
6. Alcanzar la plena integración y participación de la mujer al proceso de desarrollo económico, social, político y cultural.
7. Integrar los grupos en situación de vulnerabilidad y marginados al proceso de desarrollo nacional.
8. Promover y verificar que el desarrollo beneficie a todas las personas y a la familia, guardando una relación de equilibrio, con el ambiente y e1 uso racional de los recursos naturales.
9. Crear y promover las condiciones sociales, políticas, económicas y laborales para facilitar el acceso de la población al desarrollo.

Artículo 11
Políticas públicas
El desarrollo social, económico y cultural de la Nación se llevará a cabo tomando en cuenta las tendencias y características de la población, con el fin de mejorar el nivel y calidad de vida de las personas, la familia y la población en su conjunto y tendrá visión de largo plazo tanto en su formulación y

ejecución, como en su seguimiento y evaluación. Se fomentará la participación de la sociedad civil en su conjunto para el logro de sus objetivos.

Las políticas públicas tendientes a promover el desarrollo social, además de considerar las condiciones socioeconómicas y demográficas, deben garantizar el pleno respeto a los aspectos históricos, culturales, comunitarios y otros elementos de la cosmovisión de los pueblos indígenas, así como respetar y promover los derechos de las mujeres.

Artículo 12
Planes y programas

Los programas, planes, estrategias o cualquier otra forma de planificación, decisión, instrucción o acción gubernativa en materia de Desarrollo Social y Población deben incluir, acatar, cumplir y observar las consideraciones, objetivos, criterios y fundamentos establecidos en esta Ley y particularmente las que se detallan en el presente capítulo.

Artículo 13
Análisis demográfico

Los programas, planes y acciones sobre salud, educación, empleo, vivienda y ambiente considerarán las necesidades que plantea el volumen, estructura, dinámica y ubicación de la población actual y futura, para lograr una mejor asignación de recursos y una mayor eficiencia y eficacia en la realización de las tareas y acciones públicas.

Artículo 14
Atención a la familia

La Política de Desarrollo Social y Población incluirá medidas para promover la organización de la familia, proteger, promover y fortalecer su salud y desarrollo integral, con el fin de lograr una constante mejoría en la calidad, expectativas y condiciones de vida de sus integrantes.

Artículo 15
Paternidad y maternidad responsable

La Política de Desarrollo Social y Población considerará, promoverá e impulsará planes, programas y acciones para garantizar el ejercicio libre y pleno de la paternidad y maternidad responsable, entendidas éstas como el derecho básico e inalienable de las personas a decidir libremente y de manera informada, veraz y ética el número y espaciamiento de sus hijos e hijas, el momento para tenerlos, así como el deber de los padres y madres en la educación y atención adecuada de las necesidades para su desarrollo integral; para tal efecto, el Estado fortalecerá la salud pública, la asistencia social y la educación gratuita.

Artículo 16
Sectores de especial atención

Para efectos de la presente Ley, se consideran como grupos o sectores que merecen especial atención en .la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de la Política de Desarrollo Social y Población, a los siguientes:

1. **Indígenas.** Dentro de la Política de Desarrollo Social y Población se incluirán medidas y acciones que promuevan la plena participación de la población indígena en el desarrollo nacional y social, con pleno respeto y apoyo a su identidad y cultura.

2. **Mujeres.** La Política de Desarrollo Social y Población incluirá medidas y acciones destinadas a atender las necesidades y demandas de las mujeres en todo su ciclo de vida, y para lograr su desarrollo integral promoverá condiciones de equidad respecto al hombre, así como para erradicar y sancionar todo tipo de violencia, abuso y discriminación individual y colectiva contra las mujeres, observando los convenios y tratados internacionales ratificados por Guatemala.
3. **Áreas precarias.** Los Planes y Programas de Desarrollo Social y Población destinarán acciones y medidas específicas para atender a las áreas precarias. Para su ejecución, el Estado asignará los recursos humanos técnicos y financieros necesarios para lograr el desarrollo de las personas y las familias que forman parte de estas áreas.
4. **Niñez y Adolescencia en situación de vulnerabilidad.** Dentro de la Política de Desarrollo Social y Población se considerarán disposiciones y previsiones para crear y fomentar la prestación de servicios públicos y privados para dar atención adecuada y oportuna a la niñez y adolescencia en situación de vulnerabilidad y, de esta forma, promover su acceso al desarrollo social.
5. **Personas adultas mayores.** La Política de Desarrollo Social y Población considerará medidas especiales para incorporar al desarrollo y promover la salud y bienestar integral de los adultos mayores, protegiendo a la vejez.
6. **Discapacitados.** La Política de Desarrollo Social y Población considerará medidas especiales para incorporar al desarrollo y promover la salud y bienestar integral que proteja a estos grupos.
7. **Población migrante.** La Política de Desarrollo Social y Población contemplará lineamientos en el tema de población migrante.
8. **Otros grupos.** El Organismo Ejecutivo, en su Política de Desarrollo Social y Población, brindará atención especial a otros grupos que lo requieran según la dinámica demográfica, económica y social de Guatemala y aquéllos que indiquen otras leyes.

CAPÍTULO IV
INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA NACIONAL

Artículo 17
Instituto nacional de estadística

El Instituto Nacional de Estadística, en función a lo que establece la ley, deberá recolectar, elaborar y publicar las estadísticas oficiales de población y sociodemográficas desagregadas por sexo, así como realizar estudios e investigaciones que coadyuven al cumplimiento de la presente Ley.

El Instituto Nacional de Estadística deberá recopilar la información en el tiempo que considere conveniente para que sean publicadas en los primeros diez días del mes de noviembre de cada año.

Artículo 18
Actualización y seguimiento

El Instituto Nacional de Estadística, en coordinación con la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia y los Ministerios de Salud Pública y Asistencia Social; Educación; Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda; Agricultura, Ganadería y Alimentación; de Ambiente y Recursos Naturales; de Trabajo y Previsión Social, Secretaría Presidencial de la Mujer,

Fondos Sociales y otras entidades competentes en la materia, realizará las encuestas, censos y otros estudios para mantener actualizada la información sobre población y sus condiciones de vida en los hogares guatemaltecos.

CAPÍTULO V
POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL Y POBLACIÓN

SECCIÓN I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 19
Política nacional de desarrollo social y población

Para dar cumplimiento a la presente Ley, el Presidente de la República en Consejo de Ministros definirá y aprobará los lineamientos de la Política de Desarrollo Social y Población con base en la integración y armonización de los planteamientos y sugerencias que reciba la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia mediante el procedimiento siguiente:

1. Para elaborar la Política y el Programa Nacional de Desarrollo Social y Población, de forma incluyente y participativa, la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia, con base en los lineamientos y criterios emanados de la Presidencia de la República, establecerá los métodos, procedimientos, formatos y plazos para recibir sugerencias y observaciones de las siguientes fuentes:

a. De los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.
b. Del Organismo Ejecutivo y las entidades descentralizadas y autónomas relacionadas con población y desarrollo social.
c. De la sociedad civil organizada.
d. De las municipalidades y organizaciones locales.

2. Con la información, sugerencias y observaciones a que se refiere el numeral anterior, la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia elevará la propuesta técnica de la Política de Desarrollo Social y Población a la Presidencia de la República en Consejo de Ministros, para su aprobación.
3. Para dar cumplimiento a la Política y al Programa Nacional de Desarrollo Social y Población, los Ministerios y las Secretarías de la Presidencia de la República, coordinadas por la Presidencia de la República con el apoyo técnico de la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia, elaborarán y evaluarán los programas operativos que sean necesarios en sus respectivas áreas de acción.
4. La Política Nacional de Desarrollo Social y Población debe incluir programas intersectoriales para cumplir los objetivos y las metas de desarrollo.
5. Para modificar o adicionar el contenido de la Política Nacional de Desarrollo Social y Población deberá agotarse el mismo procedimiento previsto en el presente artículo.

Artículo 20
Creación de fuentes de trabajo

En cumplimiento de lo que establece el artículo 119 de la Constitución Política de la República, el Estado, a través del Organismo Ejecutivo, promoverá las condiciones necesarias para la creación de fuentes de trabajo y establecimiento de salarios justos, que satisfagan las necesidades básicas y permitan una vida personal y familiar digna que potencie el. desarrollo económico y social de la población, con especial interés en aquellos grupos que se encuentran en situación de pobreza y pobreza extrema. De igual forma adoptará las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento y respeto de los derechos laborales.

Artículo 21
Mapa de pobreza

El Estado, por medio de la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia, en coordinación con el Ministerio de Economía y el Instituto Nacional de Estadística, será responsable de elaborar y mantener actualizado el mapa oficial de pobreza y extrema pobreza así como los sistemas de información georreferenciados relacionados con las condiciones económicas y sociales de los hogares guatemaltecos, que permita formular estrategias orientadas a la reducción de la pobreza y a lograr las metas propuestas en el Programa de Desarrollo Social y Población.

Artículo 22
Población, ambiente y recursos naturales

El Estado, por medio del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales, Ministerio de Economía, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia, efectuará evaluaciones de impacto sobre el ambiente y estudios e investigaciones sobre los vínculos, efectos e impactos existentes entre la población y consumo, producción, ambiente y recursos naturales, que sirvan de orientación para realizar acciones dirigidas al desarrollo sostenible y sustentable.

Artículo 23
Producción de información demográfica y estadística

Todas las entidades del sector público están obligadas a elaborar, producir y sistematizar la información estadística, demográfica y de desarrollo desagregadas por sexo, siguiendo las orientaciones de la Política de Desarrollo Social y Población, en coordinación con el Instituto Nacional de Estadística. A la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia se le remitirá dicha información, que estará disponible para todas aquellas instituciones y personas que la requieran.

SECCIÓN II
POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL Y POBLACIÓN EN MATERIA DE SALUD

Artículo 24
Protección a la salud

Todas las personas tienen derecho a la protección integral de la salud y el deber de participar en la promoción y defensa de la salud propia, así como la de su familia y su comunidad. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en coordinación con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, atenderá las necesidades de salud de la población mediante programas, planes, estrategias y acciones de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, mediante la prestación de servicios integrados, respetando, cuando clínicamente sea procedente, las prácticas de medicina tradicional e indígena.

Artículo 25
Salud reproductiva

Para propósitos de la presente Ley, la salud reproductiva es un estado general de bienestar físico, psíquico, personal y social en todos los aspectos relacionados con la sexualidad humana, con las funciones y procesos del sistema reproductivo, con una vida sexual coherente con la propia dignidad personal y las propias opciones de vida que conduzcan a disfrutar de una vida sexual satisfactoria y sin riesgos, así como con la libertad de procrear o no, y de decidir cuándo y con qué frecuencia, de una forma responsable.

Artículo 26
Programa de salud reproductiva

Sin perjuicio de las atribuciones y obligaciones que dispongan otras leyes, y de conformidad con lo que establezca la Política Nacional de Desarrollo Social y Población, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en coordinación con el Ministerio de Educación, debe diseñar, coordinar, ejecutar y promover el Programa de Salud Reproductiva, que sea participativo, sin discriminación e incluyente, y que tome en cuenta las características, necesidades y demandas de mujeres y hombres. El Programa de Salud Reproductiva deberá cumplir y apegarse a las siguientes disposiciones:

1. **Objeto.** El Programa de Salud Reproductiva tiene como objetivo esencial reducir los índices de mortalidad materna e infantil, haciendo accesibles los servicios de salud reproductiva a mujeres y hombres y educando sobre los mismos.

2. **Servicios.** Los servicios de Salud Reproductiva son parte integral de los servicios de salud pública y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por medio de sus dependencias, hospitales, centros de salud, puestos de salud y demás unidades administrativas y de atención al público, está obligado a garantizar el acceso efectivo de las personas y la familia a la información, orientación, educación, provisión y promoción de servicios de salud reproductiva, incluyendo servicios de planificación familiar, atención prenatal, atención del parto y puerperio, prevención del cáncer cérvico-uterino y el de mama, atención a la menopausia y climaterio, diagnóstico y tratamiento de enfermedades de próstata, diagnóstico y tratamiento de la infertilidad y esterilidad, diagnóstico, tratamiento y prevención de las Infecciones de

Transmisión Sexual (ITS), del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y atención a la población en edad adolescente.

3. **Planificación familiar.** Para fortalecer los servicios de salud reproductiva, se llevarán a cabo programas y servicios de planificación familiar, basados en información veraz, objetiva y ética, es decir, fundada en la naturaleza de las personas y de la propia sexualidad humana, completa y fácil de entender, accesibles para todas las personas y parejas, en los establecimientos de salud pública y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en relación con sus afiliados y beneficiarios. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social deberá elaborar, informar verazmente y difundir las normas y guías sobre la distribución y uso de los métodos anticonceptivos, tanto naturales como artificiales, ofrecidos en los servicios de salud.

4. **Adolescentes.** En todas las unidades de salud del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se proporcionará atención específica y diferenciada para la población en edad adolescente, incluyendo consejería institucional en la naturaleza de la sexualidad humana integral, maternidad y paternidad responsable, control prenatal, atención del parto y puerperio, espaciamiento de embarazos, hemorragia de origen obstétrico y prevención y tratamiento de las Infecciones de Transmisión Sexual (ITS), del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA).

5. **Maternidad saludable.** La vida y la salud de las madres e hijos son un bien público, por lo que la maternidad saludable es un asunto de urgencia nacional. Se promoverán, apoyarán y ejecutarán acciones que disminuyan efectivamente la tasa de mortalidad materna e infantil, incluyendo cuando menos las siguientes:

a. Crear y fomentar la instalación de unidades de salud con capacidad de resolución de las urgencias obstétricas, ubicadas en puntos estratégicos del país, con prioridad en los lugares con mayores índices de mortalidad materna y perinatal.
b. Considerar como urgencia médica de tratamiento y atención inmediata, las hemorragias obstétricas, y fortalecer la prestación de los servicios preventivos, necesarios tendentes a evitarlas y prevenirlas.
c. Desarrollar e instrumentar un programa específico y permanente de capacitación para el personal médico, enfermeras, auxiliares de enfermería y comadronas y otro personal, para promover y asegurar que las madres reciban cuidados adecuados en el momento y lugar donde se. detecte la emergencia.
d. Desarrollar, instrumentar, asegurar y garantizar mecanismos de referencia y contrarreferencia de emergencia obstétrica.
e. Promover la lactancia materna mediante acciones de divulgación, educación e información sobre los beneficios nutricionales, inmunológicas y psicológicos para el recién nacido, en los casos en que clínicamente esté indicado.
f. Divulgar los beneficios de posponer o evitar los embarazos a edades muy tempranas o tardías y otros riesgos, así como las ventajas de ampliar el espacio intergenésico a dos o más años.

g. Promover programas de divulgación orientados a la atención y cuidados del recién nacido.

6. **Capacitación.** Definir los lineamientos para diseñar y llevar a la práctica programas y cursos para capacitar adecuadamente a los funcionarios y servidores públicos para que estén en condiciones de impartir educación y/o prestar orientación y atención a las personas en forma correcta, oportuna y veraz, sin discriminación, alguna para alcanzar los objetivos previstos en esta Ley.

SECCIÓN III
POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL Y POBLACIÓN EN MATERIA DE EDUCACIÓN

Artículo 27
Educación

Todas las personas tienen derecho a la educación y de aprovechar los medios que el Estado pone a su disposición para su educación, sobre todo de los niños y adolescentes. La educación es un proceso de formación integral del ser humano para que pueda desarrollar en amor y en su propia cosmovisión las relaciones dinámicas con su ambiente, su vida social, política y económica dentro de una ética que le permita llevar a cabo libre, consciente, responsable y satisfactoriamente su vida personal, familiar y comunitaria. La educación debe incluir aspectos de formación en derechos humanos, educación para la participación ciudadana, en la equidad y participación de la mujer, educación intercultural en temas ambientales y de sostenibilidad, así como educación en población.

La educación sobre temas de población y familia es esencial para el desarrollo de la persona, la familia y la población en general, por lo que se considera un objetivo y una responsabilidad del Estado, que se sustenta y se sujeta en los principios rectores de la materia, establecidos en la presente Ley.

Artículo 28
Incorporación y permanencia escolar

El Estado promoverá por medio del Ministerio de Educación, en coordinación con la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia y otras dependencias de Gobierno, la incorporación y permanencia escolar de niños y niñas como base de sustentación del desarrollo individual, familiar y social, evitando su incorporación temprana al mercado de trabajo en detrimento de sus derechos.

Artículo 29
Temática educativa en población

Tomando en consideración que el fin primordial de la educación es el desarrollo integral de las personas, y observando lo que en su caso establezca la Política de Desarrollo Social y Población, el Ministerio de Educación, otras entidades públicas, en coordinación con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, incorporarán en sus políticas educativas y de desarrollo las medidas y previsiones necesarias para:

1. Incluir la materia de población en todos los niveles y modalidades del sistema educativo nacional, comprendiendo cuando menos las temáticas relativas a: desarrollo, población, salud, familia, calidad de vida, ambiente, género, sexualidad humana, derechos humanos, multiculturalidad e interculturalidad, paternidad, maternidad responsable y salud reproductiva.
2. Diseñar, impulsar y hacer accesibles a todas las personas, programas específicos de información y educación sexual para fomentar estilos de vida saludable de las personas y de las familias, orientados a la prevención de embarazos no deseados, embarazos en adolescentes y la prevención de infecciones de transmisión sexual, en todos los centros y niveles educativos del país.
3. No deberá expulsarse ni limitarse el acceso a los programas de educación formal e informal a las adolescentes embarazadas.

Artículo 30
Objetivos

Son objetivos de la Educación en Población:

1. Lograr una mejor calidad y expectativas de vida personal, familiar y social a través de acciones educativas y participativas que permitan crear conciencia de la dignidad humana y formar actitudes positivas hacia la paternidad y maternidad responsable, el sentido y valor de la sexualidad y la comprensión de las causas y efectos de la dinámica poblacional y su relación con el desarrollo sostenible y sustentable.
2. Contribuir a la educación integral de la población para que las personas decidan y asuman libre y responsablemente sus acciones y roles en la vida familiar y social.
3. Fomentar y favorecer la vocación profesional de especialistas en el tema de Población y Desarrollo.

Artículo 31
Orientaciones principales de la educación en población

La educación en población formará parte de los planes y programas oficiales de estudio, según lo establecido en la Constitución Política de la República. En sus diferentes expresiones, comprenderá principalmente lo siguiente:

1. Formación socio-demográfica, encaminada a estudiar la importancia y el impacto de las variables demográficas en el desarrollo económico y social del país, así como la influencia de este sobre la dinámica demográfica.
2. Educación sexual orientada a desarrollar valores y principios éticos y morales sustentados en el amor, comprensión, respeto y dignidad, así como fomentar estilos de vida saludable y un comportamiento personal basado en una concepción integral de la sexualidad humana en sus aspectos biológico, psicosocial y del desarrollo integral de la persona. El contenido y metodologías educativas serán las definidas por la Comisión Intersectorial de Educación en Población en congruencia con el carácter científico y humanístico que establece la Constitución Política de la República.
3. Educación sobre paternidad y maternidad responsable orientada a fortalecer el ejercicio de la libertad consagrada en la Constitución Política de la República.

SECCIÓN IV
POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL Y POBLACIÓN EN MATERIA DE MIGRACIÓN

Artículo 32
Desarrollo rural

El Estado, a través de los Ministerios y Secretarías relacionadas en el ámbito social y económico, promoverá el desarrollo integral de grupos familiares que viven en el área rural por medio de la creación y fomento de empleo, actividades productivas, servicios de educación y salud que los beneficien para incentivar su permanencia en sus lugares de origen.

Artículo 33
Migración laboral y estacional

El Organismo Ejecutivo, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y otras dependencias del sector público relacionadas con la materia, promoverá que las personas trabajadoras migrantes reciban la remuneración, prestaciones y los derechos que establece la ley por el trabajo realizado.

Artículo 34
Flujos migratorios

La Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia realizará permanentemente estudios y diagnósticos actualizados sobre las principales corrientes migratorias internas con el fin de contar con información que le pueda servir de insumo para la elaboración de estrategias de desarrollo humano sostenible de las regiones del país.

Artículo 35
Migración, salud y educación

El Estado promoverá, por medio de los Ministerios de Salud Pública y Asistencia Social y de Educación y otras entidades del sector público relacionadas con la materia, que las personas trabajadoras migrantes y sus familias tengan acceso a los servicios de salud y educación y otros servicios básicos que mejoren sus condiciones de vida en las localidades de residencia temporal.

Artículo 36
Migración internacional

El Estado, por medio de los Ministerios de Gobernación y Relaciones Exteriores y la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia, promoverá la realización de estudios y diagnósticos sobre la migración y trasmigración internacional con la finalidad de conocer estos fenómenos y sugerir criterios y recomendaciones que fortalezcan al Gobierno en la toma de decisiones y posicionamiento en la negociación internacional, así como para defender los derechos humanos de las personas migrantes.

SECCIÓN V
POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL Y POBLACIÓN EN MATERIA DE DINÁMICA Y UBICACIÓN DE LA POBLACIÓN EN ZONAS DE RIESGO

Artículo 37
Población en riesgo

La Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia realizará estudios y diagnósticos actualizados sobre la dinámica y ubicación de la población en zonas de riesgos naturales, para que, en coordinación con las instituciones y dependencias involucradas en la materia, se consideren criterios demográficos y geofísicos para la definición de estrategias de prevención y atención a la población, con énfasis en la que habite en asentamientos precarios y vulnerables ante desastres.

Artículo 38
Estrategia de protección

La Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia, en coordinación con el Comité Nacional de Reducción de Desastres, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales, el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, los Fondos Sociales y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, desarrollará, en un plazo no mayor de tres meses a partir de la fecha de vigencia de la presente Ley, una estrategia de protección social para la población en caso de desastre y calamidad pública en cumplimiento de lo estipulado en la Constitución Política de la República.

SECCIÓN VI
POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL Y POBLACIÓN EN MATERIA DE COMUNICACIÓN SOCIAL

Artículo 39
Comunicación social

El Estado, a través de la Secretaría de Comunicación Social, promoverá y apoyará el uso de los medios masivos de comunicación, incluyendo el uso de medios alternativos de comunicación social, para difundir sistemáticamente mensajes con el propósito de educar, orientar e informar a la población sobre los temas normados por la presente Ley.

Artículo 40
Programas de comunicación social

Los programas de comunicación social en materia de población y desarrollo del sector público observarán las disposiciones de esta Ley y lo que en su caso establezca la Política Nacional de Desarrollo Social y Población.

Artículo 41
Estereotipos y comunicación social

Los Ministerios de Cultura y Deportes y de Educación, en coordinación con la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia, supervisarán y velarán por que los programas y mensajes de comunicación social que se difundan eviten la perpetuación del machismo, de la subordinación y explotación de la mujer, la reducción de la persona a objeto sexual o la presentación de la sexualidad como un bien de consumo sin criterios éticos y actitudes que

obstaculizan el desarrollo humano integral de las mujeres y hombres, como forma de promover la autoestima y los valores de respeto a la dignidad humana, atendiendo a la equidad de género y la diversidad lingüística, étnica y cultural de la sociedad guatemalteca.

CAPÍTULO VI
RÉGIMEN FINANCIERO Y ECONÓMICO

Artículo 42
Presupuesto de gastos

El Ministerio de Finanzas Públicas fijará anualmente una partida específica que se incluirá en el Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado, a cargo de la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia, así como para el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social con finalidad para la elaboración, ejecución, evaluación y seguimiento de la Política de Desarrollo Social y Población.

Artículo 43
Cooperación económica

La Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia gestionará cooperación financiera nacional e internacional no reembolsable para el cumplimiento de la presente Ley.

Artículo 44
Mecanismo de coordinación

El Ministerio de Finanzas Públicas y la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia deberán coordinar actividades para alcanzar máximos resultados de los fines y propósitos que persigue esta Ley, compartiendo los sistemas informáticos y la información que posean en materia de ingresos, gastos y otras operaciones de financiamiento público. Esta coordinación deberá hacerse efectiva a más tardar sesenta días después de entrar en vigencia la presente Ley.

CAPÍTULO VII
EVALUACIÓN E INFORME DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL Y POBLACIÓN

Artículo 45
Evaluación y seguimiento

La Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia coordinará con los Ministerios y Secretarías involucrados en la materia, con el propósito de dar seguimiento técnico y evaluación cuantitativa y cualitativa del avance de la Política Nacional de Desarrollo Social y Población.

Artículo 46
Unidad técnica

Para formular, evaluar y dar seguimiento a la Política de Desarrollo Social y Población, la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia establecerá una Unidad Técnica de apoyo al titular de dicha Secretaría.

Artículo 47
Informe anual de desarrollo social y población

La Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia presentará a la Presidencia de la República y al Congreso de la República un informe anual escrito durante la primera quincena del mes de noviembre, sobre los avances, ejecución presupuestaria y cumplimiento de la Política y el Programa Nacional de Desarrollo Socia1 y Población; este informe será de carácter público.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Artículo 48
Convocatoria

La Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia de la República procederá a convocar, en el plazo de un mes siguiente de entrar en vigencia esta Ley, a las organizaciones que establece el artículo 19 de la presente Ley para que aporten información e insumos necesarios para ser incluidos en la Política y el Programa Nacional de Desarrollo Social y Población.

Artículo 49
Cambio de nombre, desaparición o sustitución de instituciones, organizaciones, entidades y dependencias

En caso de cambio de nombre, desaparición o sustitución de alguna institución, organización, entidad o dependencia mencionada en esta Ley, deberá entenderse que a la que la sustituya se le atribuyen los mismos derechos, obligaciones y responsabilidades de la sustituida.

Artículo 50
Elaboración

La Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia de la República presentará a la Presidencia de la República, para su aprobación, la Política Nacional de Desarrollo Social y Población, la cual entrará en vigencia a más tardar tres meses después de la publicación del presente Decreto.

Artículo 51
Vigencia

El presente Decreto entrará en vigencia el día siguiente de su publicación en el diario oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN. DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, EL DÍA VEINTISÉIS DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL UNO.

JOSÉ EFRAÍN RÍOS MONTT
PRESIDENTE

JORGE ALFONSO RÍOS CASTILLO
SECRETARIO

EDGAR HERMAN MORALES
SECRETARIO

Sindicato de Trabajadores del
Instituto de Fomento Municipal
Sótano Edificio INFOM
8va. Calle 1-66, Zona 9,
Ciudad de Guatemala

SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE FOMENTO MUNICIPAL
SITRAINFOM

escaneame

página web
https://sitrainfom.wixsite.com/sitrainfom

correo
sitrainfom@gmail.com

página de facebook
https://www.facebook.com/sindicatodetrabajadores.infom/

teléfono
23171991 extensión 1240

Desarrollado por
creativanueva

correo electrónico
eligomezpalacios@gmail.com
moxlaj@gmail.com