

INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCCIAL

ACUERDO NÚMERO
1090

LA JUNTA DIRECCTIVA DEL INSTITUTO
GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL

CONSIDERANDO:

Que para el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el activo más valioso es el Recurso Humano, y que su efectiva administración en un aspecto fundamental para el desarrollo y modernización de las diferentes de las diferentes áreas relacionadas con éste y con la Institución en general.

Que es necesario actualizar el marco legal que permita una administración técnica, efectivas, ágil, oportuna y dinámica en congruencia con los proceso de modernización y cambio que se están desarrollando, tanto en la gestión propia de los Recursos Humanos, como en la de los servicios que presta la Institución.

POR TANTO:

En uso de las facultades legales que le confieren los artículos 19, inciso a) y 21 del Decreto 295 del Congreso de la República, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

ACUERDA:

Dictar el siguiente:

REGLAMENTO GENERAL PARA LA ADMINISTRACION
DEL RECURSO HUMANO AL SERVICIO DEL ILNSTITUTO
GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL

TITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I
CAMPO DE APLICACIÓN

ARTICULO 1. El objeto de este reglamento es normar en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social una administración técnica, eficiente armónica, disciplinada, mediante la aplicación y desarrollo de los principios que contiene la Ley Orgánica del mismo.

ARTICULO 2. El presente reglamento regula las obligaciones, derechos y relaciones con ocasión del trabajo, de todos los laborantes al servicio del Instituto, salvo:

- a) El Presidente de la Junta Directiva, Gerente, Subgerentes, en lo que respecta a: Régimen de contratación y despido, evaluación del desempeño, régimen disciplinario, control de asistencia y puntualidad, permutas y traslados.
- b) Los que desempeñen funciones o actividades que no sean permanentes para el Instituto, tales como los que celebren y ejecuten contratos de servicios profesionales relativos a una obra o tarea determinada que, una vez concluida, dé lugar a que también termine para el propio Instituto la función o actividades de que se trate; y,
- c) Los que no trabajen en forma directa e inmediata en los servicios propios del Instituto, tales como los que laboren en obras cuya construcción emprenda éste.

CAPITULO II

OBJETIVOS

ARTÍCULO 3. El presente reglamento tiene como objetivos principales los siguientes:

- a) Fortalecer la administración técnica, efectiva, ágil, oportuna y dinámica del Recurso Humano al servicio de la Institución.
- b) Impulsar el desarrollo integral del Recurso Humano.
- c) Desconcentrar la gestión de Recursos Humanos del Instituto.

TITULO II DE LAS JORNADAS LABORALES

CAPITULO III DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

ARTICULO 4. Se establece en toda la República la jornada continua de trabajo diurno, para el personal del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Jornada de trabajo efectiva es el tiempo en que el trabajador permanece a las ordenes del patrono.

ARTÍCULO 5. La jornada ordinaria continua de trabajo diurno, está comprendida entre las seis (6:00) y las dieciocho (18:00) horas de un mismo día, el que no puede ser mayor de ocho (8) horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta horas (40) a la semana.

ARTÍCULO 6. Jornada ordinaria nocturna es el tiempo de trabajo que está comprendido entre las dieciocho (18:00) horas de un día y las seis (6:00) horas del día siguiente, el que no puede ser mayor de seis (6) horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis (36) horas a la semana.

ARTÍCULO 7. Jornada mixta es la que comprende parte del período diurno y parte del período nocturno, la cual no puede ser mayor de siete (7) horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

ARTÍCULO 8. Jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o discontinua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adapten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del servicio, siempre que se pacte una jornada ordinaria continua gozará de un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 9. El gerente puede autorizar los horarios más convenientes, dentro de la jornada, adecuándolos a la naturaleza y modalidad de los servicios, a efecto de garantizar que estos se presten en forma inmediata y eficiente.

ARTÍCULO 10. No quedan sujetos a la jornada de trabajo diurno de ocho (8) horas diarias:

- a) Los que ocupen puestos de vigilancia o seguridad, realicen actividades discontinuas o requieran su sola presencia.
- b) Los pilotos de ambulancias y vehículos al servicio de funcionarios del Instituto, o los que laboren por el sistema de rol de turnos.
- c) Los trabajadores que por la naturaleza de las labores que realizan, tienen asignado horario de trabajo inferior a la jornada ordinaria.
- d) Los que laboren bajo el sistema de turnos, a efecto de mantener la continuidad de los servicios
- e) Los que cumplan su cometido fuera de la dependencia o centro de trabajo en que laboran, sin fiscalización superior inmediata.
- f) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza, no están sometidos a los límites de la jornada de trabajo.

CAPITULO IV DE LOS TURNOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 11. Para la aplicación de turnos de trabajo, cada unidad médico hospitalaria o dependencia administrativa del Instituto, debe elaborar su rol de turnos correspondiente, de acuerdo a las necesidades del servicio y tomando en cuenta el recurso humano disponible.

ARTÍCULO 12. Cuando por necesidad del servicio el personal que labora por turnos deba trabajar tiempo adicional, tendrá derecho al pago de tiempo extraordinario.

ARTÍCULO 13. El personal que labore en rol de turnos no devengará tiempo extraordinario durante los fines de semana, feriados ni días de asueto.

CAPITULO V CONTROL Y CUMPLIMIENTO DE HORARIO DE TRABAJO Y ASISTENCIA

ARTÍCULO 14. Todos los trabajadores al servicio del Instituto quedan sujetos a los procedimientos de control de puntualidad y asistencia al trabajo que determine el Departamento de Recursos Humanos, el que deberá adecuarse a las condiciones de cada unidad. La regla anterior rige tanto para el personal sujeto a las limitaciones de la jornada de trabajo como para el excluido de las mismas y se aplica también a las jornadas ordinarias sean únicas, diurnas, mixtas o nocturnas, así como a los trabajadores que sólo deban laborar durante cierto número de horas al día, inferior a ocho y las que se laboren en jornadas extraordinarias.

ARTÍCULO 15. La hora de entrada, de salida y el tiempo mínimo de trabajo de las distintas categorías de trabajadores al servicio Instituto, se regirá por lo establecido en el Acuerdo de nombramiento y rol de turnos, y en casos extraordinarios quedará a discreción de la gerencia.

ARTÍCULO 16. Todos los trabadores al servicio del Instituto deben cumplir con los procedimientos de control establecidos.

ARTÍCULO 17. El empleado que sea sorprendido alterando los procedimientos de control de puntualidad o asistencia personal o de otro trabajador será suspendido de sus labores sin goce de salario, de conformidad a lo estipulado en el Artículo 114 inciso c) de este Acuerdo.

ARTÍCULO 18. Para la aplicación de las sanciones por llegadas tardías se deberán observar las siguientes reglas:

- a) Se establece un margen de tolerancia consistente en cinco minutos contados a partir de la hora reglamentaria de ingreso al trabajo, dentro del cual el trabajador puede marcar en el control de puntualidad y asistencia al trabajo, sin incurrir en falta, siempre que sumados los minutos de retraso no excedan de diez minutos a la semana. Si excediera este tiempo, deberá justificar por escrito el retraso a su Jefe inmediato, quien calificará las circunstancias aducidas por el trabajador, a efecto de determinar si avala la llegada tardía. Para que el Jefe de la Dependencia o el Jefe a quien delegue su autorización, efectúe el correspondiente razonamiento en los controles de puntualidad y asistencia.
- b) Compete al jefe de la dependencia aplicar lo regulado en la literal anterior ó proceder de conformidad a lo preceptuado en la literal c) del Artículo 114 de este Acuerdo, cuando el personal reincida en este tipo de faltas,
- c) Las llegadas tardías cuya causa se determine que se debió a un caso excepcional no se tomarán como falta, si el trabajador informa a la brevedad posible a su jefe inmediato.
- d) El jefe de dependencia y los Jefes a los que éste les delegue su autorización, son los únicos que pueden hacer los razonamientos en los controles de puntualidad y asistencia existentes dentro de las Dependencias, en aquellos casos que por causas fortuitas fuese necesario.

Cuando la Junta Directiva del Instituto fije un nuevo procedimiento de Control de Puntualidad y Asistencia, se deberá dar a conocer a los trabajadores a los trabajadores por lo menos con quince

días de anticipación a su vigencia, y luego dará un margen de tolerancia por quince días para aprendizaje.

ARTÍCULO 19. Se considerarán causas no justificadas de inasistencia a los labores en los siguientes casos:

- a) Cuando la causal de inasistencia sea por enfermedad y el trabajador no presente certificación médica.
- b) Por cualquier otra causa en que el trabajador no presente documento que acredite fehacientemente a juicio del jefe inmediato la inasistencia.
- c) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin la licencia respectiva 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 reanudar las labores, si no se hubiere hecho antes. Toda justificación por ausencia al trabajo quedará sujeta a las investigaciones que el Departamento de Recursos Humanos deba realizar.

ARTÍCULO 20. Se podrá conceder permiso con o sin goce de salario, en los siguientes casos:

- a) El Jefe del Departamento de Recursos Humanos pueden conceder permiso con goce o sin goce de salario, hasta por cinco días de labores, siempre que dicho permiso se solicite por escrito con tres días hábiles de anticipación, con la respectiva justificación y con el aval de su Jefe inmediato superior; quien deberá tomar en cuenta el comportamiento laboral de los tres últimos meses.
- b) Los jefes de dependencia del Instituto pueden conceder permiso, con goce o sin goce de salario, hasta un día de labores, al trabajador que de ellos dependa; durante cada mitad de un mismo mes calendario, siempre que dicho permiso se solicite por escrito con dos días de anticipación, que se dé por motivo justificado y que se observe un comportamiento laboral sin cometer falta en el desempeño de sus labores en los últimos tres meses. Todo permiso que conceda el Jefe de Dependencia, deberá de enviar copia al Departamento de Recursos Humanos, dentro del día hábil siguiente a la misma.
- c) Para dejar constancia del respectivo permiso hasta por un día de labores, se deberá llenar la boleta establecida por el Departamento de Recursos Humanos, con el respectivo Visto Bueno del Jefe inmediato Superior.
- d) Queda a criterio de la Junta Directiva del Instituto conceder permisos cuando se trate de eventos nacionales de gran importancia y otros acontecimientos de naturaleza excepcional, muy calificados o en virtud de los acordados por el Gobierno de la República, en la medida que éste les conceda y que tal concesión no afecte la continuidad de los servicios.

- e) Los casos mayores de cinco días serán tomados como licencias, las cuales están contempladas en el capítulo X de este Reglamento.

ARTÍCULO 21. Se establece para aquel trabajador que esta por medio del rol de turnos, que no es permitido el cambio de turno con otro trabajador en más de dos oportunidades dentro de una quincena.

CAPITULO VI TIEMPO EXTRAORDINARIO

ARTÍCULO 22. Constituye jornada extraordinaria, el trabajo efectivo que se realice fuera de los límites de las jornadas ordinarias de trabajo, la cual debe ser remunerada proporcionalmente al tiempo laborado, con el cincuenta por ciento más del salario ordinario por hora.

ARTÍCULO 23. Para los efectos de la aplicación del presente reglamento se entiende por:

- a) **Tiempo simple:** Las horas efectivamente laboradas dentro de la jornada ordinaria, en días feriados o asuetos de lunes a viernes.
- b) **Tiempo y medio:** Las horas efectivamente laboradas de lunes a viernes, después de la jornada ordinaria de trabajo, así como todas las que se laboren los días sábados y domingos.
- c) **Tiempo doble:** Las horas efectivamente laboradas, de lunes a viernes después de haber cubierto la jornada ordinaria de trabajo en días feriado o asunto y si estos coinciden en fin de semana.
- d) **Tiempo triple:** El tiempo efectivamente laborado por la tripulación de ambulancia entre las 0:00 (cero) y 7:00 (dieta) horas del día siguiente al domingo, cuando existe continuidad en los turnos asignados.
- e) **Tiempo extraordinario permanente:** Es el que se labora para mantener la continuidad del servicio que presta la Institución a la población derechohabiente.
- f) **Tiempo extraordinario eventual:** Es el tiempo efectivamente laborado, por un período determinado, para realizar un trabajo específico plenamente justificado, después de la jornada ordinaria de trabajo.

ARTÍCULO 24. Manifestar de carácter eventual para efectos de autorización, control y pago, las labores que se ejecuten extraordinariamente por un determinado período, según la naturaleza de los servicios que presta la dependencia de que se trate, siempre que lo amerite y sean plenamente justificadas por los jefes de dependencias.

ARTÍCULO 25. No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante la misma, siempre que esto último le sea imputable.

ARTÍCULO 26. A los médicos generales con turno y médicos especialistas con turno, se les pagará tiempo extraordinario por los turnos que laboren cada cuatro a cinco días, conforme al Rol de Turnos establecido en cada unidad médico hospitalaria

ARTÍCULO 27. Los trabajadores que ocupen puestos cuya naturaleza del trabajo no está sujeta a las jornadas de trabajo y cuando por circunstancias especiales, plenamente justificadas, deban laborar más de doce (12) horas diarias, se les compensará con el pago de tiempo extraordinario por las horas adicionales trabajadas, sin exceder de cinco horas. En circunstancias especiales y de calamidad pública, por la naturaleza del servicio que presta el Instituto, el Gerente del mismo puede aplicar a todos los miembros del personal, sin excepción, la regla que contiene el presente artículo.

ARTÍCULO 28. No será pagado el tiempo extraordinario que se pretenda cobrar por concepto de labores extraordinarias si el mismo no ha sido previamente autorizado por la Gerencia del Instituto, así también no se debe legalizar ningún tiempo extraordinario ya laborado.

ARTÍCULO 29. No procede pago de tiempo extraordinario a los pilotos de vehículos y enfermeros de ambulancia, cuando el vehículo o ambulancia se encuentre concentrado por reparaciones o no este realizando actividad oficial, tanto en talleres contratados o del Instituto y no se cuente con otro vehículo para laborar. Quien incurra tanto en el cobro como en el informe de este tiempo extraordinario ilícito, deberá reintegrar el cobro indebido y se procederá de conformidad con el artículo 114 inciso c).

TITULO III RECURSO HUMANO

CAPITULO VII DE LA DOTACIÓN, PROMOCIONES Y TRASLADOS

ARTÍCULO 30. Salvo lo previsto en la Ley Orgánica de la Institución, todo ciudadano guatemalteco puede participar en las oportunidades de empleo en la Institución, sin discriminación por raza, sexo, nivel socioeconómico o credo político y religioso, en función de su capacidad e idoneidad comprobada mediante procesos técnicos de reclutamiento y selección, de conformidad con los requisitos del puesto que se trate. En todo caso debe realizarse procedimientos técnicos de reclutamiento y selección. Corresponde al Gerente nombrar a los titulares que reúnan los requisitos exigidos, debiendo tomar en cuenta que todo nombramiento se ha de hacer únicamente en razón de méritos y eficiencia comprobada.

ARTÍCULO 31. Todo trabajador de nuevo ingreso, para que pueda ser considerado Trabajador Regular, es necesario que realice satisfactoriamente un período de prueba de dos meses de servicios ininterrumpidos.

ARTÍCULO 32. Cuando se necesite llenar una plaza vacante por ausencia temporal del titular, el Gerente puede nombrar interinamente por el tiempo que dure la ausencia del titular, a la persona que llene los requisitos del puesto y no tenga incompatibilidades o limitaciones para ejercer el cargo.

ARTICULO 33. Cuando se trate de llenar una vacante temporal por haberse concedido alguna licencia sin goce de salario o con goce parcial o total de éste, por haberse impuesto a título de corrección disciplinaria o por otra causa una suspensión del trabajo sin goce de salario; por haberse otorgado las vacaciones anuales, o por otra causa análoga de suspensión de trabajo, el Gerente puede distribuir las funciones del trabajador ausente en otro u otros trabajadores regulares de la clase escalafonaria inmediata que tengan las aptitudes necesarias o en su defecto, en trabajadores regulares de la misma clase escalafonaria.

ARTÍCULO 34. Solamente podrán contratarse trabajadores en forma interna, en los siguientes casos: Por vacaciones de los titulares de los puestos o por incapacidad temporal derivada por enfermedad, accidente o descanso por maternidad. Se prohíbe contratar trabajadores supernumerarios para reforzar personal regular. La contratación de personal temporal (a plazo fijo), se hará solamente cuando haya que sustituir a trabajadores que se encuentren haciendo uso de licencia sin goce de salario o en caso de plaza vacante, mientras se nombra al titular, en cuyo caso dicho nombramiento no podrá exceder de tres meses.

ARTÍCULO 35. Las permutas, sean temporales o definitivas, únicamente proceden entre trabajadores regulares que tengan puestos de igual clase escalafonaria, siempre que ellos y sus respectivos jefes así lo acuerden y que el Gerente apruebe el cambio.

ARTÍCULO 36. Traslados. En los casos que se efectúen traslados de trabajadores por necesidades de servicio a otra unidad, el trabajador en mención deberá conservar la categoría y salario mensual que percibía antes de su traslado. Queda prohibida la democión.

ARTICULO 37. Prohibiciones. No esta permitido nombrar, por un período mayor de tres meses, en forma temporal o interna, la o las plazas que se encuentren vacantes por causa de renuncia o despido de un trabajador. El jefe inmediato deberá informar al Departamento de Recursos Humanos para solicitar que la plaza vacante salga a oposición y así sea ocupada por la persona que llene los requisitos y no tenga incompatibilidades o limitaciones para ejercer el cargo.

CAPITULO VIII DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL

ARTÍCULO 38. Con base en el Artículo 21 de la Ley Orgánica del Instituto, el Gerente deberá poner en vigor sistemas para la evaluación del desempeño del personal, que constituye un conjunto de normas y procedimientos para evaluar y calificar su rendimiento. La evaluación del desempeño se basará en sistemas técnicos y regulará todo lo relativo a la permanencia, promoción, traslado o remoción del recurso humano al servicio de la Institución. Para tal efecto, deberá considerarse también el récord laboral.

ARTÍCULO 39. Los trabajadores del Instituto devengarán salarios decorosos, acordes con sus puestos y responsabilidades. La Junta Directiva del Instituto debe determinar a propuesta del Gerente una tarifa mínima y una máxima de salarios que se aplicará a todo trabajador que ingrese a ella; y todas las tarifas intermedias de salarios que juzgue conveniente, con el objeto que el Gerente pueda conceder aumentos de salarios, de acuerdo con la evaluación del desempeño.

CAPITULO IX

DE LA CAPACITACION Y DESARROLLO

ARTÍCULO 40. La capacitación y desarrollo del Recurso Humano se fundamentará en el plan estratégico institucional, así como en las necesidades internas identificadas a través de la evaluación sistemática del desempeño y del clima organizacional. El Instituto desarrollará planes y programas internos y externos de inducción, formación, capacitación y becas de sus recursos humanos; los que contarán con una asignación presupuestaria específica debidamente prevista e incluida en el presupuesto anual de ingresos y egresos. Se implementarán planes de carrera que estimulen y aprovechen el desarrollo del potencial del recurso humano de la Institución.

ARTÍCULO 41. De la Concesión de Becas. Las becas y los subsidios constituyen el medio para capacitar al personal del Instituto para prestar un buen servicio, formar personal especializado en las disciplinas de la seguridad social y estimular al personal con aptitud, para que desarrolle estudios en las ramas del saber que sean afines a los objetivos y servicios que presta el Instituto.

ARTÍCULO 42. Por becas se entiende el aporte de los medios necesarios que se conceden a un trabajador del Instituto para su capacitación, especialización o actualización técnico-profesional y, según el caso comprende: a) Pensión Temporal; b) Asignación familiar; c) Pasajes; y, d) inscripción, colegiatura, derechos de examen y otros gastos de estudio Por subsidio se entiende una ayuda económica complementaria no contemplada en el concepto de beca, para los mismos fines, asimismo, el Instituto concederá a sus trabajadores, licencia con o sin goce de salario, por el tiempo que dure la beca, los cursos, congresos, seminarios y demás eventos de esta naturaleza. El subsidio familiar sólo se podrá otorgar cuando no se conceda al trabajador licencia con goce de salario.

ARTÍCULO 43. Se crea el Comité de Becas que tendrá a su cargo la elaboración del proyecto del Plan de Becas y Subsidios del Instituto y su administración. Un instructivo regulará su funcionamiento.

ARTÍCULO 44. El Comité de Becas y Subsidios estará integrado por cuatro miembros, así:

- a) El Subgerente del área financiera (Coordinador).
- b) El Jefe del Departamento de Recursos Humanos.
- c) El Jefe del Departamento de Organización y Métodos.
- d) El Jefe de la División de Capacitación y Desarrollo.

El Comité designará un Secretario entre sus miembros y tendrá su sede en las oficinas que ocupa la Subgerencia del área financiera.

ARTÍCULO 45. El Comité de Becas tendrá las siguientes funciones:

- a) Elaborar el proyecto del Plan Anual de Becas y Subsidios del Instituto con su respectiva estimación presupuetaria, de acuerdo a las necesidades de capacitación, perfeccionamiento y especialización del personal, a las proyecciones de los programas de régimen y a los recursos financieros disponibles, así como al costo de vida, debiendo someter a la consideración de la Gerencia, el que corresponde al año siguiente, a más tardar el último día hábil del mes de junio de cada año. El Proyecto del Plan Anual de Becas y Subsidios, con el aval de la Gerencia será elevado a la Junta Directiva para su aprobación.
- b) Realizar el procedimiento de selección y calificación de candidatos a becas.
- c) Mantener comunicación con instituciones y organismos nacionales e internacionales, que proporcionen capacitación perfeccionamiento y especialización del personal, para obtener oportunidades de formación del recurso humano.
- d) Conformar y mantener actualizado un banco de datos del instituto sobre instituciones y organismos, países y programas de interés institucional relacionados con la capacitación, perfeccionamiento y especialización del recurso humano.
- e) Rendir los informes que le sean requeridos por las autoridades superiores del Instituto, con relación al Plan Anual de Becas y subsidios.
- f) realizar gestiones ante las autoridades superiores del Instituto, a fin de aprovechar los recursos humanos capacitados a través del Programa de Becas, así como recomendar la ubicación laboral de los becados.
- g) Gestionar becas mediante la cooperación de organismos o instituciones nacionales e internacionales.
- h) Controlar a los becarios, evaluar los informes que estos rindan, proponer sanciones y cancelación de becas por faltas disciplinarias.

- i) Controlar a los becarios, evaluar los informes que estos rindan, proponer sanciones y cancelación de becas por faltas disciplinarias.
- j) Opinar sobre la prórroga del plazo de las becas.
- k) Mantener comunicación con las autoridades de los centros de adiestramiento.
- l) Evaluar los informes técnicos finales que rindan los becarios.
- m) En el informe Anual que debe rendir a la Gerencia, al tenor del Artículo 19, Inciso d) de la Ley Orgánica del Instituto, detallará todo lo relativo a la Ejecución del Plan de Becas o subsidios para Estudios en el Exterior que haya regido durante el Ejercicio Fiscal anterior, incluyendo nombre de los estudios y aprovechamiento de los mismos en beneficio al Régimen de Seguridad Social y demás aspectos derivados del otorgamiento de dichas becas y subsidios.
- n) Otras que la Gerencia asigne.

ARTÍCULO 46. Para la elaboración del Plan Anual de Becas y Subsidios se observarán los principios y se contemplarán como mínimo las áreas siguientes:

1. Principios

- a) La capacitación del personal se desarrollará preferentemente en el país.
- b) Sólo cuando se compruebe que la capacitación no puede desarrollarse en el país se optará por desarrollarla en el extranjero.

2. Áreas

- a) Administración en salud y seguridad social.
- b) especialidades y sub-especialidades médicas y paramédicas.
- c) Administrativos.
- d) Económica-financiera.
- e) Actuarial y estadístico.
- f) Jurídico-legal.

ARTÍCULO 47. Los requisitos generales para optar a becas o subsidios contemplados en el Plan Anual de Becas y Subsidios del Instituto, son los siguientes:

- a) Ser guatemalteco.
- b) Acreditar buena salud
- c) Ser trabajador regular del instituto con un mínimo de dos años de labores ininterrumpidas. Se exceptúa de este requisito a los médicos residentes del Instituto, quienes podrán optar a las becas y subsidios si hubieren cumplido el plan completo de residencia.
- d) Contar con el visto bueno del jefe inmediato superior.
- e) Presentar solicitud escrita ante el Gerente del Instituto acompañada de los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos para optar a la beca. La Gerencia cursará el expediente al Comité de Becas para que emita opinión, previo a elevar el expediente a la Junta Directiva con el Dictamen del Consejo Técnico.
- f) Acreditar el nivel académico o técnico requerido en cada caso. Los profesionales universitarios deberán presentar constancia de colegiado activo.
- g) Cumplir los demás requisitos que el Plan de Becas y Subsidios establezca.

ARTÍCULO 48. La adjudicación de becas con duración de hasta seis meses, se hará con base a la relación de éstas con el trabajo que desempeña el candidato, su formación, currículum vital y méritos personales y profesionales. La adjudicación de becas con duración mayor de seis meses, además de las condiciones establecidas en el párrafo anterior, se hará por el sistema de oposición de acuerdo a las normas que el Comité de Becas establezca en el correspondiente instructivo.

Artículo 49. Los trabajadores al servicio del Instituto podrán disfrutar de más de una beca, de conformidad con lo que estipula a continuación:

- a) Después de haber gozado de una beca de especialización total o parcial.
- b) Cuando se trate de becas de actualización en pro de la capacitación y superación del personal.
- c) Si dentro de un período de cuatro años, no ha gozado de más de dos becas. El Departamento de Recursos Humanos llevará un registro de becados.

ARTÍCULO 50. De conformidad con lo que en cada caso se resuelva, los becarios podrán gozar de los siguientes beneficios:

- a) Pensión temporal o subsidio, según el Plan Anual de Becas y Subsidios. En el caso de que el becario reciba subsidio por parte de entidad patrocinadora de la beca, gozará únicamente de los beneficios complementarios contemplados en el Plan Anual de Becas y Subsidios, en el caso de que el subsidio sea menor.

- b) Asignación familiar, la cual será fijada por medio de un estudio socioeconómico y en ningún caso la ayuda mensual podrá exceder del monto mensual del salario ordinario del trabajador.
- c) Pasajes de ida y regreso al lugar donde se realizarán los estudios.
- d) Gastos de inscripción, colegiatura, derechos de examen y material didáctico.

ARTICULO 51. Las becas y subsidios podrán tener carácter cooperativo, a fin de que el interesado participe en sufragar parte del costo total.

ARTÍCULO 52. Los becarios se obligan a lo siguiente:

- a) Firmar el contrato de beca correspondiente.
- b) Cumplir con los requisitos y el tiempo previsto para el desarrollo de la beca en la Institución docente.
- c) Enviar al Comité de Becas un informe mensual de las evaluaciones del entrenamiento durante el tiempo que dure la beca, avalado por la entidad docente.
- d) Rendir un informe técnico final para establecer posibilidades de innovación en los servicios del Instituto y bibliografía para la biblioteca. Copia de este informe se destinará al Consejo Técnico para su conocimiento.
- e) Impartir docencia al personal y dirigir proyectos de aplicación sobre los conocimientos adquiridos.
- f) A su regreso, laborar por el Instituto un tiempo igual al doble de duración de la beca o subsidio, en jornada continua de trabajo y en la unidad más conveniente a los intereses institucionales.
- g) Otras obligaciones que se establezcan en el contrato de beca.

ARTÍCULO 53. Los becarios que no cumplan con las obligaciones previstas en el presente Reglamento y con el contrato que se celebre se harán acreedores a las siguientes sanciones:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión parcial o total de la pensión temporal o subsidio.
- c) Cancelación de la beca. Los becarios a quienes se les cancele la beca por incumplimiento o indisciplina y a los que a su regreso se retiren del Instituto por causas imputables a ellos, antes de cumplir el tiempo establecido en el contrato quedarán obligados a reintegrar el doble del monto de los gastos en que el Instituto haya incurrido con motivo de la beca

d) Cualquier otro incumplimiento dará lugar a la aplicación de sanciones conforme a este Reglamento.

ARTÍCULO 54. El Instituto podrá dar por cancelada la beca, en los siguientes casos:

- a) Por mal comportamiento, faltas disciplinarias, bajo rendimiento académico y a solicitud expresas de la entidad docente.
- b) A petición del becario por causas plenamente justificadas.
- c) Por causas de fuerza mayor.

ARTÍCULO 55. El Instituto no está obligado a promover al becario a puesto diferente que implique incremento salarial al que nominalmente desempeñe en el momento de la beca, salvo que en el contrato celebrado entre el Instituto y el becario se pacte esta obligación. En los casos de médicos becados para realizar su especialidad en el extranjero, al terminar su especialización, el Departamento de Recursos Humanos a través de la Gerencia solicitará a la Junta Directiva la creación de la plaza, la cual deberá ser ubicada en la Unidad Médica donde los servicios de la especialidad sean requeridos.

ARTÍCULO 56. Las ausencias de los becarios, cuando fuere indispensable, serán cubiertas por personal supernumerario.

ARTÍCULO 57. Una vez aprobado el Plan Anual de Becas y Subsidios, la Gerencia deberá desvelar entre el personal del Instituto, las becas de estudio contenidas en el mismo, para que los interesados puedan participar en el proceso de selección de candidatos.

CAPÍTULO X CONCESIÓN DE LICENCIAS AL PERSONAL

ARTÍCULO 58. Licencias con goce de salario. El Gerente del Instituto puede conceder licencias con goce total o parcial de salario a los trabajadores al servicio de la Institución, en los siguientes casos:

- a) Por causas plenamente justificadas a juicio del Gerente, hasta por quince días, cada año calendario.
- b) Por causas plenamente justificadas, a juicio de la Junta Directiva, hasta por seis meses improrrogables.

ARTÍCULO 59. Licencias sin goce de salario. El Gerente del Instituto puede conceder licencia sin goce de salario, en los casos siguientes:

- a) Por causa de fuerza mayor o emergencia de carácter familiar debidamente comprobada ante la Gerencia, hasta por seis meses.

- b) Para realizar estudios de capacitación o adiestramiento íntimamente relacionados con sus funciones en el Instituto, hasta por un año.

ARTÍCULO 60. Prórroga de las licencias. Las licencias a que se refieren los Artículos 58 y 59 del presente Acuerdo, solo pueden prorrogarse con la autorización de la Junta Directiva del Instituto, previa comprobación de las causas que justifiquen las respectivas prórrogas y como máximo por el mismo período cada vez, de ser necesario.

ARTÍCULO 61. Cuando un trabajador del Instituto sea nombrado Presidente, Gerente o Subgerente de la Institución, la licencia durará el tiempo que permanezca en su respectivo cargo, pudiendo regresar de inmediato a su antiguo puesto al cesar, con la clase escalafonaria y salario que legalmente le corresponda como titular del cargo anterior.

ARTICULO 62. Continuidad de la relación laboral. La continuidad de la relación laboral de los trabajadores del instituto no se interrumpe con motivo de las licencias.

TITULO IV DERECHOS

CAPÍTULO XI DIAS DE ASUETO

ARTÍCULO 63. El personal del Instituto, gozará de los siguientes días de asueto con goce de salario:

- a) 01 de Enero.
- b) Miércoles Santo, por la Tarde.
- c) Jueves Santo
- d) Viernes Santo
- e) Sábado de Gloria
- f) 01 de Mayo
- g) 30 de Junio
- h) 15 de Septiembre
- i) 12 de Octubre
- j) 20 de Octubre
- k) 30 de Octubre (Aniversario de la Fundación del IGSS)

- l) 01 de Noviembre
- m) 24 de Diciembre, por la tarde.
- n) 25 de Diciembre de 2006
- o) 31 de Diciembre, por la tarde.
- p) El día del patrono de la localidad de que se trate.

ARTÍCULO 64. Para no interrumpir la continuidad de los servicios que el Régimen de Seguridad Social otorga, el personal del Instituto que labore en servicios medico-hospitalarios, servicios varios, servicios administrativos de emergencia y los demás que por necesidades del servicio sean indispensables, queda obligado a trabajar los días feriados, asuetos y permisos a que se refieren lo dos artículos anteriores.

ARTÍCULO 65. El personal que labore en los días de asueto comprendidos en el artículo 63 de este Reglamento, tiene derecho a que se les reponga en tiempo durante el transcurso del mes siguiente el día de permiso trabajado, sin desatender los servicios, siempre y cuando no sea remunerado como tiempo Extraordinario.

ARTÍCULO 66. El personal que labore solamente en turnos nocturnos, no devengará tiempo extraordinario durante los fines de semana, feriados ni días de asueto, en virtud que descansa 36 horas como compensación por haber laborado doble jornada nocturna.

ARTÍCULO 67. Los jefes de dependencias y centros hospitalarios quedan encargados de elaborar el rol de turnos correspondiente, dando preferencia a la concesión del descanso, tomando en cuenta las razones de orden económico y de organización.

CAPITULO XII VACACIONES Y PERMISOS

ARTÍCULO 68. Los trabajadores del Instituto gozarán después de un año continuo de trabajo, un período de vacaciones de un mes calendario remunerado, o proporcional al tiempo laborado.

ARTÍCULO 69. Cuando un trabajador del Instituto contrae matrimonio, tiene derecho a ocho días de permiso con goce de salario, a partir de la fecha en que se celebre el matrimonio.

ARTÍCULO 70. Se concederá permiso por nacimiento de hijo, al padre dos (2) días.

ARTICULO 71. En caso de fallecimiento de esposa o de esposo o de un hijo o de padre o madre, el trabajador tiene derecho a tres días de licencia con goce de salario, a partir del día en que se efectúe el sepelio.

ARTICULO 72. Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar de permiso el día de su cumpleaños. Cuando el trabajador no haga uso de este derecho, cualquiera que sea la causa, no será compensado en ninguna forma.

ARTÍCULO 73. Toda trabajadora del Instituto después de los 54 días de su pos parto, tiene derecho para alimentar a su hijo, media hora de permiso por la mañana y media hora por la tarde, hasta que su hijo cumpla los diez meses de vida (Ver. Art. 153 del Código de Trabajo).

ARTÍCULO 74. Todo trabajador tiene derecho a que se le conceda permiso para asistir a citaciones judiciales, por el tiempo estrictamente necesario. Para que se conceda este permiso el trabajador deberá presentar la citación en referencia.

ARTÍCULO 75. Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores por desempeño de una función sindical, siempre que esta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos para atender las atribuciones de su cargo.

CAPITULO XIII INDEMNIZACIÓN

ARTÍCULO 76. En caso de terminación de la relación laboral de un trabajador, el Instituto debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) La indemnización será 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 tiempo trabajado. Para los efectos del computo de servicios continuos se tomará en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que esta sea. La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias u otras causas análogos, que suspenden y no terminan la relación de trabajo.
- b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses de la relación laboral o el tiempo que haya trabajado si no se ha ajustado dicho período. Para el efecto, por salario mensual se entenderá la doceava parte del salario anual incluyendo en este cualquiera otra retribución que en tal concepto perciba el trabajador en términos monetarios en el mismo período. En el cálculo de esta prestación no se incluirán beneficios en especie ni cualquiera otra ventaja económica.
- c) Todo trabajador que desee retirarse de la Institución debe dar aviso por escrito de su decisión al Gerente, quien deberá dictar dentro de los quince días siguientes de recibida la solicitud, el acuerdo respectivo dando por terminada la relación de trabajo y ordenando el pago de la respectiva indemnización por tiempo servido.
- d) El trabajador que sea indemnizado con base en el presente inciso no podrá ser nombrado nuevamente como trabajador del Instituto, regular ni supernumerario, antes de haber transcurrido tres años desde la terminación de su relación laboral.

- e) Cuando se despida a un trabajador o este se retire de la Institución por motivo de vejez o invalidez total ocasionado por enfermedad o accidente, el Instituto como patrono le pagará la indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren un año se pagarán en proporción al tiempo trabajado.
- f) Las pensiones que el Instituto deba cubrir al trabajador como Régimen de Seguridad Social por haberse acogido al programa sobre protección relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, no serán deducidas de la indemnización. Las disposiciones contenidas en esta literal no le son aplicables a los trabajadores supernumerarios ni a los que se encuentren en período de prueba.

ARTÍCULO 77. El Instituto no pagará indemnización en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador hubiere cometido hechos o participado directa o indirectamente en actos que perjudiquen los intereses de la Institución, o que por tales hechos o actos el Instituto hubiera sido objeto de proceso judicial.
- b) Cuando la terminación de la relación laboral provenga de un acto unilateral del Instituto y se apoye en las siguientes causas: 1. Cuando se haya cometido delito en contra del Instituto, sus personeros, funcionarios o representantes, así como en contra de sus compañeros de trabajo y los usuarios de los servicios 2. Cuando se haya causado daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, equipos, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo. 3. Cuando el trabajador revele secretos técnicos o de administración y de cuya divulgación pueda derivarse daño o perjuicio a la Institución.

Para los efectos de interpretación de este Artículo deberá entenderse que la indemnización regulada excluye aquellos casos en que se ha causado daño, perjuicio o delito a la Institución, compañeros de trabajo y usuarios de los servicios.

CAPITULO XIV BENEFICIOS

ARTÍCULO 78. Los beneficios contemplados en el presente Reglamento, relacionados con los Programas del Régimen de Seguridad Social, se concederán únicamente para riesgos y casos no cubiertos por esos programas o como una prestación adicional a los mismos.

ARTÍCULO 79. El Instituto otorga a sus trabajadores, de conformidad con el presente Acuerdo, los siguientes beneficios:

EN SERVICIOS

ARTÍCULO 80. A los trabajadores no Cubiertos por el Programa de Protección de Protección Relativa a Enfermedades Generales del Régimen de Seguridad Social, el Instituto les proporcionará asistencia médico-odontológica y las medicinas que el médico de personal

prescriba. Este beneficio se les otorgará en las Clínicas y servicios que para el efecto señale el instituto.

ARTÍCULO 81. A los trabajadores del Instituto no cubiertos por el Programa de Protección Relativa a Enfermedades Generales, el Instituto les otorgará directamente servicio médico de primeros auxilios. A la esposa o esposo de estos trabajadores y a sus hijos hasta los 12 años de edad, les proporcionará consulta externa médica general.

ARTÍCULO 82. Los medicamentos que se prescriban a trabajadores del Instituto no cubiertos por el Programa sobre Protección Relativa a Enfermedades Generales, se ceñirán al Cuadro Básico de Medicamentos del Instituto.

ARTÍCULO 83. Los trabajadores del Instituto, se someterán a exámenes generales médicos preventivos con la periodicidad que para éstos se establezca y están obligados a acatar las medidas que se adopten para la promoción y conservación de su salud.

ARTÍCULO 84. Todo trabajador nuevo que ingrese al Instituto, deberá someterse a un examen general de salud en la clínica y condiciones que para el efecto se señalen.

ARTÍCULO 85. El Departamento de Trabajo Social, cooperará para la mejor y más efectiva concesión de beneficios al personal del Instituto.

ARTÍCULO 86. El Instituto proporcionará a sus trabajadores que no estén cubiertos por el programa sobre protección relativa a enfermedad y maternidad los aparatos ortopédicos y protésicos que necesiten, que sean distintos a los mencionados en los artículos 89 del título de beneficios en dinero del presente capítulo. Estos aparatos los concederá el instituto en los casos y en la forma que el régimen de seguridad social los otorga a los afiliados protegidos por el citado programa.

EN DINERO

ARTÍCULO 87. Todo trabajador del Instituto no cubierto por el Programa de Enfermedad, tiene derecho a gozar de un subsidio en caso de incapacidad temporal por enfermedad, equivalente al monto total del salario que devengue, por un término que no excederá de seis meses en cada año de trabajo. Para los efectos de la concesión de estos subsidios, la Junta Directiva autorizará permiso con goce de salarios.

ARTÍCULO 88. En caso de incapacidad temporal para el trabajo, ocasionada por riesgos cubiertos por el Régimen de Seguridad Social, los trabajadores del Instituto tienen derecho a que se les conceda, sobre el subsidio que les otorga el Régimen, el subsidio necesario para completar su salario total.

ARTÍCULO 89. Todo trabajador del instituto cubierto o no por el Programa de Protección Relativa a Enfermedades Generales, al que le sean prescritos lentes, tendrá derecho a una ayuda en el cien por ciento del valor para adquirirlos. Este beneficio para lentes se otorgará una vez en el año, salvo que por prescripción médica deban cambiarse lentes dos veces al año.

ARTÍCULO 90. A todos los trabajadores del Instituto que necesiten prótesis dentales parciales, totales y fijas, el Instituto les cubrirá el cincuenta por ciento del valor total de cada una, según los costos mínimos que establezca para el efecto. Estas prestaciones las concederá el Instituto siempre que el régimen de Seguridad Social no las otorgue al trabajador afiliado. Cuando el trabajador necesite obturaciones dentales con materiales no utilizados por el Régimen de Seguridad Social, el Instituto le cubrirá el cincuenta por ciento del valor de cada uno.

ARTÍCULO 91. Las trabajadoras del Instituto que no estén cubiertas por el Programa sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad tiene derecho a que el Instituto les conceda una ayuda de Q. 600.00 para cubrir los gastos de su parto.

ARTÍCULO 92. Los trabajadores del Instituto no cubiertos por el Programa de Protección relativa a Enfermedad y Maternidad, tiene derecho a una ayuda de seiscientos quetzales (Q. 600.00) para cubrir los gastos de parto de su esposa, siempre que ésta no sea afiliada con derecho a la protección de Maternidad del Régimen de Seguridad Social o que no esté protegida de conformidad con el artículo anterior. En este caso la ayuda será concedida cuando el Instituto no pueda proporcionar directamente los servicios por falta de instalaciones médicas específicas en el área del domicilio de la trabajadora, esposa.

ARTÍCULO 93. A las trabajadoras del Instituto no cubiertas por el Programa de Maternidad, se le otorgará un subsidio pre y postnatal durante los treinta (30) días anteriores y los cincuenta y cuatro (54) días posteriores al parto, equivalentes al cien por ciento de su salario.

ARTÍCULO 94. En caso de fallecimiento de un trabajador, el Instituto pagará a cualquier miembro de su familia una cuota mortuoria de Q. 600.00 para cubrir los gastos de entierro, si esta prestación debe pagarse a persona distinta de la familia del trabajador fallecido, la misma será igual al monto de los gastos que compruebe haber efectuado sin exceder de SEISCIENTOS QUETZALES (Q. 600.00).

ARTÍCULO 95. En caso de fallecimiento de la esposa o esposo, de los padres, de los hijos menores de edad, y de los hijos mayores incapacitados judicialmente para el trabajo, en cada caso el Instituto proporcionará a sus trabajadores una ayuda económica de TRESCIENTOS QUETZALES (Q. 300.00) para contribuir a los gastos de entierro siempre que el caso no este comprendido en el artículo anterior. Si el hijo fallecido es menor de dos años de edad, el trabajador únicamente tendrá derecho a una ayuda de TRESCIENTOS QUETZALES (Q. 300.00) para los gastos de entierro. Las prestaciones a las que se refiere el presente artículo y el anterior, son adicionales a los beneficios establecidos en los programas del Régimen de Seguridad Social.

ARTÍCULO 96. En los nombramientos de los trabajadores al servicio del Instituto los salarios ordinarios se estipularán por año para lo cual se multiplicarán por catorce los salarios mensuales ordinarios asignados. Dichos salarios serán pagados en la forma siguiente:

a) Doce (12) pagos mensuales de enero a diciembre de cada año;

- b) Un pago el diez de junio de cada año, que se computa y devenga del uno de junio de un año al treinta y uno de mayo del año siguiente; y,
- c) Un pago el día diez de diciembre de cada año, que se computa y devenga del uno de diciembre de un año al treinta de noviembre del año siguiente.

Los salarios a que hace referencia las literales b) y c) tienen carácter diferido como parte de la remuneración ordinaria que le corresponde, equivalente a un mes de sueldo (promedio aritmético devengado).

ARTÍCULO 97. El salario diferido se otorgará proporcionalmente a todos los trabajadores supernumerarios y temporales que tengan dos o más meses de labores continuas en idéntica forma y cuantía que a los trabajadores regulares cuyos casos han quedado previstos. Para computar el total de tiempo de servicio se tomará en cuenta tanto el tiempo que el trabajador haya laborado incluyendo el período de prueba, siempre que sus servicios hayan sido prestados en forma continua.

ARTICULO 98. De conformidad con lo preceptuado en el Decreto número 74-78 del Congreso de la República, se fija el aguinaldo anual que el Instituto otorga a todo su personal, en el cien por ciento del salario ordinario mensual. Para los efectos de la aplicación del presente artículo se entiende como salario mensual del trabajador, la doceava parte del salario ordinario anual devengado por el mismo. El aguinaldo se hará efectivo al personal que tenga vigente su relación de trabajo al primero de diciembre de cada año en un solo pago, en la primera quincena del mes de diciembre de cada año. Si el trabajador dejare de prestar sus servicios a la Institución o tuviere menos de un año de prestarlo dicho aguinaldo le será pagado en forma proporcional al tiempo laborado.

ARTÍCULO 99. Prestación vacacional. Los trabajadores del Instituto que tengan establecida una jornada ordinaria diaria de trabajo de cuatro horas o más, tienen derecho a una prestación en dinero anual equivalente a ciento cincuenta quetzales (Q. 150.00), por cada período de vacaciones que les será pagada al momento de entregarles la respectiva constancia de vacaciones. Los trabajadores del Instituto cuya jornada ordinaria diaria sea menor de cuatro horas tendrán derecho a dicha prestación, en proporción al número de horas contratadas, a razón de treinta y siete quetzales con cincuenta centavos de quetzal (Q. 37.50) la hora. La parte proporcional se pagará a la fecha de la terminación del contrato.

ARTÍCULO 100. Los trabajadores del Instituto tienen derecho a la prestación regulada en el Decreto 42-92 del Congreso de la República, (Bono 14) debiéndose calcular su monto de conformidad con lo indicado en el Artículo 2 del relacionado Decreto; dicha prestación forma parte del salario por lo que está sujeta a los descuentos que estipula la Ley y deberá tomarse en cuenta para el cálculo de la indemnización. El pago de dicha prestación se hará efectiva en la primera quincena del mes de julio de cada año. Si el trabajador dejare de prestar sus servicios a la institución o tuviere menos de un año de prestarlo le será pagado en forma proporcional al tiempo laborado.

OTROS BENEFICIOS

ARTÍCULO 101. El Instituto organizará cursos de aprendizaje y capacitación para los miembros de su personal, los cuales versarán sobre aquellas materias y especialidades que convengan a sus servicios. También organizará para el personal del instituto, conferencias, pláticas y seminarios sobre temas científicos y culturales.

ARTÍCULO 102. Para el servicio de sus trabajadores, el Instituto cuenta con biblioteca. Un reglamento interno establece la forma en que los miembros del personal pueden aprovechar sus servicios.

ARTÍCULO 103. El Instituto colaborará en las actividades deportivas que su personal emprenda y dará, de acuerdo con sus posibilidades presupuestarias y en la forma y proporción que fije la Gerencia, una ayuda económica para su desarrollo y par la compra de uniformes e implementos deportivos.

ARTÍCULO 104. El Instituto proporcionará ayuda económica para actos de carácter cultural, social y científico, dentro de los límites de la partida presupuestaria correspondiente y en la forma y proporción que fije la Gerencia.

ARTÍCULO 105. A trabajadores del Instituto que desempeñen determinadas funciones, se les proporcionará de conformidad con un Instructivo especial de la Gerencia, implementos de vestuario y de protección que se estimen indispensables para su mejor presentación, mejor desempeño de sus atribuciones y seguridad en su trabajo.

ARTÍCULO 106. En caso de muerte de un trabajador, el Instituto otorgará a los beneficiarios del fallecido una prestación por tiempo servido, de acuerdo a las siguientes reglas:

La prestación será 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 de cómputo de servicios continuos se tomará en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea. La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias u otra análogas, que suspenden y no terminan la relación de trabajo.

- a) Su importe total debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses de la relación laboral o el tiempo que haya trabajado si no se ha ajustado dicho período. Para este efecto se entenderá por salario mensual la doceava parte del salario anual del trabajador. En el cálculo de esta prestación no se incluirán beneficios en especie ni cualquiera otra ventaja económica.
- b) Esta prestación no podrá ser disminuida por el hecho de que los beneficiarios del trabajador fallecido sean protegidos por el programa sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, por lo que deberá pagarse completa al ocurrir la muerte del trabajador. En consecuencia:
 1. Las pensiones que el Instituto deba cubrir a los beneficiarios del trabajador, como Régimen de Seguridad Social, por haberse acogido al Programa sobre Protección Relativa

a Invalidez, Vejez y Supervivencia, no serán deducidas en ninguna forma del importe de la prestación;

- 2) Las prestaciones que como patrono del trabajador fallecido corresponda cubrir al Instituto a los beneficiarios de aquél, en forma equivalente y/o complementaria a las del Programa Sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Supervivencia, se otorgarán a partir del día siguiente del fallecimiento del trabajador.
- c) Son beneficiarios del trabajador fallecido para los efectos de la prestación a que se refiere el presente artículo, los señalados en el Artículo 29 del Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Supervivencia y la misma se hará efectiva a los beneficiarios por medio de mensualidades vencidas o de un solo pago, a discreción del instituto, en proporción a los porcentajes expresados en el relacionado artículo.

Si el monto de esta prestación disminuye porque el número de beneficiarios no alcanza el monto señalado en el inciso a) de este artículo, el Instituto pagará la diferencia a los mencionados beneficiarios, aunque sea sólo uno, hasta cubrir el monto total de esta prestación, distribuyéndola entre ellos en partes iguales. En caso de que la muerte del trabajador sólo haya un beneficiario con derecho a esta prestación se otorgará a este el importe total de la misma. Las anteriores prestaciones deben pagarse previa acreditación del parentesco respectivo mediante atestados del Registro Civil.

ARTÍCULO 107. Para los efectos de este Reglamento, se entiende por compañera de hogar del trabajador, la que haya convivido maridablemente con éste en condiciones de singularidad, durante un tiempo ininterrumpido no menor de un año. Asimismo y para los efectos de este Reglamento, la dependencia económica se califica conforme al procedimiento que tiene establecido el Régimen de Seguridad Social.

ARTÍCULO 108. Los beneficios de carácter general contenidos en el presente Reglamento, en ningún caso podrán considerarse como parte del salario devengado por cada uno de los trabajadores del Instituto, salvo lo establecido en el Artículo 111 del mismo.

CAPITULO XV DEL BONO DE ANTIGÜEDAD

ARTÍCULO 109. El bono por antigüedad para los trabajadores del Instituto, como complemento salarial por el tiempo de servicios continuos prestados al Instituto, se pagará de conformidad con el escalafón siguiente:

ANTIGÜEDAD	BONO MENSUAL
A. 5 años cumplidos	Q. 75.00
B. 10 años cumplidos	Q. 125.00
C. 15 años cumplidos	Q. 175.00
D. 20 años cumplidos	Q. 225.00
E. De 25 años cumplidos en adelante	Q. 275.00

No son beneficiarios de este bono los trabajadores supernumerarios.

ARTÍCULO 110. Jornada de tiempo parcial. Los montos mensuales fijados en el Artículo anterior, corresponden a la jornada ordinaria diaria de trabajo de ocho o más horas. Los trabajadores que laboran a tiempo parcial lo devengarán en proporción a su jornada.

ARTÍCULO 111. Naturaleza del bono. El bono de antigüedad tiene carácter de salario personal y se pagará en la forma establecida en el Artículo 109 de este Reglamento. Por la naturaleza personal de bono el trabajador no lo perderá por motivo de ascenso, promoción, traslado o por cualquier otra causa o aumento salarial.

ARTÍCULO 112. Progresión del bono. Conforme aumentan los años de servicio continuos prestados por el trabajador al Instituto, este tendrá derecho a un ajuste para alcanzar el monto del bono de antigüedad que corresponda al rango siguiente, según el escalafón fijado en el Artículo 109 anterior.

ARTÍCULO 113. Computo de antigüedad. Para la aplicación inicial del presente Acuerdo se tomarán los años cumplidos de servicios continuos. Para aplicar la progresión del bono al tiempo de servicio subsiguiente y para los trabajadores que no hayan cumplido cinco años de servicios continuos a esa fecha y para el personal de nuevo ingreso, la antigüedad se computará a partir de la fecha de inicio de la relación ininterrumpida de trabajo con el Instituto.

CAPITULO XVI SANCIONES DISCIPLINARIAS Y REGIMEN DE DESPIDO

ARTÍCULO 114. Se establecen tres clases de sanciones disciplinarias, las cuales deben imponerse con estricta sujeción a estas reglas:

- a) **Amonestación verbal.** Es la sanción que a criterio del jefe inmediato se le aplicará al trabajador por haber incurrido en una falt leve a sus deberes, considerada de poca trascendencia, cuyo perjuicio es mínimo para el buen funcionamiento de la organización administrativa del Instituto. La amonestación debe hacerse en privado escuchando las explicaciones verbales del trabajador dejando constancia escrita de la misma para los registros correspondientes. Con copia al Departamento de Recursos Humanos.
- b) **Amonestación escrita.** Es la sanción que debe imponer el Jefe inmediato al trabajador que se haga acreedor a ella por lo siguiente:
 1. Cuando el trabajador incurra en dos amonestaciones verbales.
 2. Cuando la falta cometida amerite un apercibimiento por escrito antes de efectuar el despido.
 3. En los demás casos en que el Jefe inmediato desee dejar constancia escrita de la sanción disciplinaria para los efectos de la evaluación del desempeño y para garantizar el correcto funcionamiento de las actividades a su cargo en el Instituto. Para que el Jefe inmediato

imponga esta sanción, es necesario que oiga al trabajador en un plazo de tres días hábiles, a fin de que por escrito dé las explicaciones que estime convenientes.

Si el trabajador no evacua la audiencia conferida en el plazo establecido, se tendrá por ciertas las causas imputadas.

- c) **Suspensión de trabajo sin goce de salario hasta por ocho días:** Esta corresponde imponerla al Jefe del Departamento de Recursos Humanos, cuando el trabajador sea objeto de dos amonestaciones escritas o cuando incurra en una falta grave en contra de los deberes propios de su cargo y que la misma no sea causal de despido, oyendo al trabajador en un plazo de tres días hábiles, previo a imponer la sanción.

En los casos que se compruebe omisión de parte del Jefe inmediato superior con relación a la aplicación de lo dispuesto en los incisos a, b y c; al superior jerárquico inmediato le corresponde informar al Departamento de Recursos Humanos a efecto de sancionar disciplinariamente al Jefe.

ARTÍCULO 115. Se dará por terminada la relación laboral, cuando el trabajador incurra en alguna de las causales previstas en el Artículo 77 del Código de Trabajo; Artículo 24, 25 y 50 inciso g) de la Ley Orgánica del Instituto; por haberse impuesto dos suspensiones sin goce de salario o por haber obtenido dos evaluaciones del desempeño consecutivas no satisfactorias. Para conocer las causas que dan lugar a las faltas a que se refiere este Artículo, se observarán en el Instituto las reglas siguientes:

- a) El Jefe de la dependencia de que se trate, levantará el acta o actas que sean necesarias, concediéndole al trabajador audiencia por un plazo de tres días hábiles, quien adjuntará los medios de prueba que tenga en su descargo. Vencido el plazo, de inmediato el Jefe de la dependencia, enviará el informe circunstanciado y el expediente al Departamento de Recursos Humanos quien deberá cursarlo a la Gerencia para que resuelva en definitiva.
- b) Cuando el Jefe inmediato superior, en coordinación con el Departamento de Auditoría Interna descubra faltos o extracción de los bienes del Instituto por negligencia, dolo o culpa, levantarán las actas correspondientes, concediéndole audiencia al trabajador por tres días y con las certificaciones de las actuaciones conducentes y el informe formarán parte del expediente, trasladando éste en un plazo no mayor de tres (3) días a Gerencia a través del Departamento de Recursos Humanos, para que resuelva en definitiva y si de la investigación se desprendiere la comisión de una falta o ilícito, deberá hacerse la denuncia de inmediato a la autoridad competente.
- c) En el caso del trabajador que se encuentre en horas de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefaciente o en cualquier otra condición análoga, el Jefe de la dependencia de que se trate pedirá la presencia de uno o más testigos, faccionando el acta con participación del trabajador debiéndole correr audiencia por tres (3) días y con su informe trasladará el expediente a la Gerencia a través del Departamento de Recursos Humanos, para que resuelva en definitiva la situación laboral del trabajador.

- d) Cuando se detecte informes y dictámenes que contengan hechos falsos o viciados y que causen daños al Instituto por parte del personal del mismo, el jefe inmediato en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos, de inmediato levantarán el acta correspondiente, concediéndole audiencia al trabajador por tres días para que haga uso de su derecho de defensa. Las actuaciones se cursarán a la Gerencia a través del Departamento de Recursos Humanos, para que resuelva en definitiva y si de la investigación se desprendiere la comisión de una falta o ilícito deberá hacerse la denuncia de inmediato a la autoridad competente.

CAPITULO XVII DISPOSICIONES GENERALES Y TRANSITORIAS

ARTÍCULO 116. El Instituto hará un estudio de reclasificación de puestos y salarios de su personal, con la finalidad de:

- a) Facilitar la aplicación de los principios de administración de personal;
- b) Clasificar convenientemente los puestos y salarios;
- c) Establecer en forma precisa y clara la diferencia entre el puesto que ocupa un trabajador y el trabajador mismo;
- d) Pagar a cada trabajador salarios adecuados con relación a la responsabilidad y calidad del trabajo, las condiciones y lugares en que lo desempeña y su antigüedad al servicio de la Institución.
- e) Fijar las tarifas mínimas, intermedias y máximas para el pago de salarios, tomando en cuenta el costo de la vida y la capacidad económica de la Institución;
- f) Revisar las normas relativas al derecho de ascenso y su coordinación con las tarifas intermedias de aumentos de salarios; y,
- g) Mantener únicamente el número de trabajadores necesario para realizar las diferentes funciones del Instituto.

ARTÍCULO 117. Las autoridades de las Unidades Médico Administrativas, son responsables de tramitar la asignación presupuestaria de tiempo extraordinario anual ante la Dependencia respectiva. En virtud que no se podrá efectuar ningún pago, sino existe disponibilidad presupuestaria.

ARTÍCULO 118. Las autoridades Médico – Administrativas son directamente responsables por pagos indebidos que se hagan, para lo cual antes de firmar los reportes de tiempo extraordinario deben establecer que toda la documentación este correcta.

ARTÍCULO 119. Queda bajo la estricta responsabilidad de Directores, Administradores y Jefes de dependencia, Encargados y coordinadores de grupo; controlar, supervisar y verificar que el

personal que labora tiempo extraordinario, cumpla con ejecutar el trabajo asignado, durante el período autorizado.

ARTÍCULO 120. El Departamento de Recursos Humanos por delegación de Gerencia, es la Dependencia encargada de administrar y supervisar periódicamente que el tiempo autorizado como extraordinario sea efectivamente laborado, implementando para el efecto los controles que considere necesario, pudiendo requerir la intervención del Departamento de Auditoría Interna, cuando lo estime conveniente.

ARTÍCULO 121. El Departamento de Auditoría Interna, después de haberse efectuado el pago de tiempo extraordinario, hará las pruebas y verificaciones que considere pertinentes tanto en la nómina de pago como en la documentación de soporte, atendiendo a sus planes de trabajo y de fiscalización.

ARTÍCULO 122. Se faculta a la Gerencia del Instituto para emitir los manuales e instructivos que faciliten la efectiva aplicación, supervisión y cumplimiento del presente acuerdo.

ARTÍCULO 123. El Gerente del Instituto queda facultado para autorizar las labores extraordinarias permanentes y eventuales, así como el pago de las mismas siempre que la dependencia solicitante demuestre la necesidad de laborar fuera de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 124. El Departamento de Recursos Humanos por delegación de la Gerencia, es la dependencia encargada de la administración de los recursos humanos de la Institución.

ARTÍCULO 125. Se derogan los Acuerdos 15, 153, 212, 283, 294, 324, 413, 462, 480, 513, 533, 541, 606, 610, 628, 683, 710, 723, 750, 779, 796, 865; el Artículo 22 del Acuerdo 954; los Acuerdos 977, 999, 1006 y 1059 de la Junta Directiva y todas las disposiciones legales que se le opongan.

ARTÍCULO 126. El presente Acuerdo entra en vigencia el día de su publicación en el Diario Oficial.

Dado en el Salón de Sesiones de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en la ciudad de Guatemala, el día dieciocho de julio del año dos mil dos.

Dr. CARLOS RODOLFO WOHLERS MONROY
Presidente

Lic. JORGE MARIO NUFIO VELA
Primer Vicepresidente

Dr. ROLANDO WALDEMAR CASTAÑEDA LEMUS
Segundo Vicepresidente

Dr. EDUARDO ALFONSO MORALES SANDOVAL
Vocal

Sr, RIGOBERTO DUEÑAS MORLES
Vocal

Sr. JUAN DE DIOS GONZALES PRIVADO
Vocal

GERENTE DEL INSTITUTO GUATEMALTECO
DE SEGURIDAD SOCIAL
Guatemala, dieciocho de julio del 2002.

Publíquese conforme a la Ley

Lic. CESAR AUGUSTO SANDOVAL MORALES
Gerente