



TRANSPARENCIA
CREDIBILIDAD
CONFIANZA



REGLAMENTO DE PERSONAL

DE LA
INSPECCIÓN GENERAL DE COOPERATIVAS



www.ingecop.gob.gt

REGLAMENTO DE PERSONAL DE LA INSPECCION GENERAL DE COOPERATIVAS
-INGECOP-



Dirección:

Avenida Simeón Cañas 10-61 Zona 2, Ciudad de Guatemala, Regional de Quetzaltenango y otros centros de trabajo que se establezcan en el futuro.

Actividad:

La Inspección General de Cooperativas, de conformidad con el artículo 53 del Decreto Número 82-78 del Congreso de la República, Ley General de Cooperativas, tiene como actividad esencial la fiscalización y vigilancia permanente de las cooperativas, federaciones y confederación de cooperativas; teniendo como atribuciones cumplir y hacer cumplir las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables a las asociaciones cooperativas, revisar por lo menos una vez al año y sin previo aviso, sus operaciones contables, y hacer las sugerencias o recomendaciones que estimare convenientes, impartir las instrucciones necesarias para subsanar las deficiencias o irregularidades que se encontraren y adoptar las medidas que estimare convenientes para sancionar y corregir las infracciones que se hubieren cometido.

Naturaleza:

La Inspección General de Cooperativas funciona adscrita al Instituto Nacional de Cooperativas, pero con independencia funcional, administrativa y económica.

TITULO I

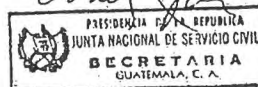
CAPITULO UNICO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1o. Propósito. El propósito general de este Reglamento es regular las relaciones entre la Inspección General de Cooperativas, (en lo sucesivo INGE COP), y sus trabajadores, con el objeto de garantizar el cumplimiento de los fines para los que fué instituida y al mismo tiempo asegurar un régimen de administración de personal justo y estable.

Artículo 2o. Aplicación del Reglamento. Las relaciones de INGE COP con sus trabajadores se regirán por el presente

EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, EL Veintiseis de Enero
DE MIL NOVECIENTOS veinte y ocho
DICESE LAS Decisiones por el punto
QUE A: María Magdalena Flores de Mayo
LA Certificación que cubre FECHA Veintiseis de enero de mil no-
vecientos veinte y ocho EMITIDA POR El Secretario de Función
de la Junta Nacional de Serv. Civil EN Los Oficinas de esta Junta
FUE LA CUDULA ENTREGADA A: María Magdalena Flores de Mayo
Y DE ENTERADO Si FIRMO. DOY FE.



AI 629570



Reglamento, por las disposiciones complementarias que se emitan y por la Ley de Servicio Civil.

Artículo 3o. Ambito de Aplicación. Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento, son de aplicación general para todos los trabajadores que prestan sus servicios a INGECON.

Artículo 4o. Trabajador o servidor de INGECON. Para los efectos de este Reglamento, se considera trabajador o servidor, indistintamente, de INGECON a la persona individual que ocupe un puesto en la Institución, por razón de nombramiento o contrato, mediante el cual queda obligada a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente, a cambio de un salario y bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de sus autoridades.

Es delegada en función del principio de administración que es hacer las actividades a través de otros. En este sentido, la organización administrativa de INGECON se basa en un organigrama vertical, en donde el Inspector General de Cooperativas, como autoridad nominadora, concede facultades de mando a los jefes inmediatos inferiores para ejecutar las funciones de cada Departamento o Sección.

Artículo 5o. Prestaciones Mínimas. En el presente Reglamento se estipula el mínimo de prestaciones que INGECON otorga a sus trabajadores, sin perjuicio de una superación posterior de las mismas. De consiguiente, son nulos de pleno derecho, todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley de Servicio Civil y este Reglamento establecen para los trabajadores.

Artículo 6o. Principios. Son principios fundamentales que informan este Reglamento los siguientes:

- a) En el otorgamiento de los cargos, no puede hacerse ninguna discriminación por motivos de raza, sexo, estado civil, religión, posición social o económica e ideología política. Solamente se atenderá la capacidad, eficiencia y honradez de los aspirantes, de acuerdo con las normas y procedimientos que se fijen para el efecto.
- b) Para los trabajadores de INGECON rige el principio que a igual trabajo, desempeñado en iguales condiciones, con igualdad de eficiencia y antigüedad, corresponden iguales prestaciones.
- c) Los trabajadores de INGECON están garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal y

justificada, así como contra la alteración arbitraria o injusta de sus condiciones de trabajo adquiridas.

- d) En igualdad de condiciones y siempre que no se trate de un caso de promoción a un puesto de grado o categoría mayor, deberá darse preferencia a quienes hubiesen trabajado con anterioridad para INGECON satisfactoriamente.

TITULO II

ORGANIZACION

CAPITULO I

AUTORIDADES DIRECTORAS

Artículo 7o. Autoridad Superior. El Inspector General de Cooperativas es la autoridad superior de INGECON y, en consecuencia, le corresponde la dirección general de sus actividades. El Sub-Inspector General de Cooperativas asumirá el cargo en ausencia temporal del Inspector General de Cooperativas.

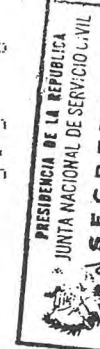
CAPITULO II

ADMINISTRACION

Artículo 8o. Autoridad Administrativa y Financiera. Le corresponde al Jefe del Departamento Administrativo y Financiero.

Artículo 9o. Sección de Recursos Humanos. La Sección de Recursos Humanos tiene bajo su responsabilidad la administración del sistema de personal, para lo cual debe actuar en coordinación con la Autoridad Administrativa y Financiera indicada en este Reglamento. Para tal propósito, tiene como áreas de actividades las siguientes:

- a) Reclutamiento y selección de personal.
- b) Entrenamiento y formación.
- c) Administración de puestos.
- d) Relaciones laborales.
- e) Seguridad e higiene.
- f) Organización y conservación de registros de ingreso del personal, promoción, retiro o despido y demás datos que se requieran conforme este Reglamento.
- g) Las demás que le sean asignadas por las Autoridades Superiores o por las disposiciones complementarias que se emitan, relacionadas con el sistema de personal.



Artículo 10o. Unidades de Ejecución.

Los Jefes de Departamentos, Secciones establecidas, y aquellas Unidades que se establezcan, tendrán jerarquía inmediata y responsabilidad directa, sobre su personal y actuarán en coordinación con la Sección de Recursos Humanos para el adecuado desarrollo del sistema de personal.

TITULO III

CAPITULO UNICO

ORGANIZACION ADMINISTRATIVA

Artículo 11o. Jerarquía Administrativa. Se establece la siguiente jerarquía administrativa: Autoridades, Funcionarios y Empleados Regulares.

Autoridades: El Inspector General de Cooperativas y el Sub-Inspector General de Cooperativas.

Funcionarios: Los Jefes de Departamento, Jefaturas Regionales y Asesores.

Personal Regular: El resto del personal al servicio de INGECON.

Artículo 12o. Clasificación del Servicio. Para los efectos de la aplicación de este Reglamento, los puestos de INGECON quedan comprendidos en los tipos de servicio siguientes:

1. Exento.
2. Sin Oposición.
3. Por Oposición.

El primero comprende a las Autoridades; el segundo a los Funcionarios y el tercero al Personal Regular.

En los términos anteriores, el Servicio Exento no está sujeto a las disposiciones de este Reglamento, salvo en los casos en que específicamente se exprese.

El Servicio sin Oposición queda sujeto a todas las disposiciones reglamentarias, con excepción del régimen de exámenes para ingreso y despido. El Servicio por Oposición está afecto a todas las disposiciones del presente Reglamento.

TITULO IV

CAPITULO UNICO

CLASIFICACION DE PUESTOS

Artículo 13o. Clasificación de Puestos. INGECON se adherirá a las disposiciones de la Ley de Servicio Civil y al Manual de Especificaciones de Clases de Puestos.

TITULO V

SELECCION DE PERSONAL

CAPITULO I

INGRESO AL SERVICIO

Artículo 14o. Autoridad Nominadora. Todos los nombramientos y contratos de personal serán acordados por el Inspector General de Cooperativas, con excepción del nombramiento del Sub-Inspector General de Cooperativas, a quien, de conformidad con el Decreto Número 82-78, Ley General de Cooperativas, le corresponde al Presidente de la República. De igual manera se procederá para el caso de remoción.

Artículo 15o. Condiciones Generales. Para ingresar al servicio de INGECON se requiere:

1. Encontrarse en el libre ejercicio de sus derechos civiles y no haber sido condenado por delitos que impliquen falta de probidad.
2. Poseer la aptitud moral, intelectual y física propias para el desempeño del puesto.
3. Satisfacer los requisitos mínimos especiales que se establezcan para el puesto de que se trate.
4. Demostrar idoneidad sometándose al régimen de pruebas o exámenes que establece este Reglamento.
5. Ser escogido y nombrado por el Inspector General de Cooperativas, de la nómina de candidatos que le presente la Sección de Recursos Humanos.
6. Llenar los demás requisitos que se establecen en este Reglamento y los especiales aplicables.

Un normativo específico desarrollará las normas para el reclutamiento y selección de personal, que deberá ser aprobado por el Inspector General de Cooperativas.

Artículo 16o. Preferencia a ex-trabajadores de INGECON. En igualdad de condiciones, se dará preferencia de ingreso a los ex-trabajadores de INGECON que hubieren trabajado satisfactoriamente en su anterior relación laboral.

CAPITULO II

EXAMENES

Artículo 17. Competencia. Corresponde a la Sección de Recursos Humanos, la organización, dirección y ejecución de las pruebas de ingreso y ascenso a puestos de los servicios por oposición.

Artículo 18. Exámen de Credenciales. Además de los exámenes de aptitud, se establece como procedimiento de selección el examen de credenciales, cuya aplicación será desarrollada en el normativo específico relacionado con el reclutamiento y selección de personal. En igual forma, podrá aplicarse otros procedimientos de selección de personal, conforme lo hagan necesario la naturaleza de los puestos.

Artículo 19o. Admisión a Exámenes. La admisión a pruebas de oposición serán libres. Sin embargo, la Sección de Recursos Humanos podrá rechazar candidatos, con justificación razonada.

Artículo 20o. Registros. La Sección de Recursos Humanos organizará los registros de candidatos elegibles para los distintos tipos de puestos de INGECON, conforme a los resultados de las pruebas aplicadas.

En forma razonada se podrá eliminar a una persona del registro de elegibles. El normativo relacionado con el régimen de ingreso, desarrollará todas las disposiciones suplementarias relacionadas con los registros.

CAPITULO III

NOMBRAMIENTOS Y CONTRATOS

Artículo 21o. Condición de los Nombramientos. Los nombramientos expresarán nombres y apellidos completos del nombrado, partida presupuestal y puesto para el cual se le nombra, Unidad administrativa a la cual corresponde el puesto, a partir de cuándo surte efecto y el salario asignado de conformidad con el Presupuesto vigente.

Artículo 22o. Toma de Posesión. En acta suscrita en libro autorizado por el Inspector General de Cooperativas, se dejará constancia de la toma de posesión del puesto, consignando los nombres y apellidos completos de la persona, de acuerdo con su Cédula de Vecindad, indicando el número de orden, número de registro así como el lugar donde fué extendida, misma que deberá tenerse a la vista en el momento de la toma de posesión del cargo.

Artículo 23o. Nombramientos Provisionales, de Emergencia o Interinos. Cuando los nombramientos tengan el carácter de provisionales, de emergencia o interinos, así se hará constar en ellos; cuando sean a plazo fijo, se expresará la fecha de su terminación.

Artículo 24o. Prestación del Servicio. Desde la toma de posesión del cargo, toda persona queda obligada a prestar sus servicios o a ejecutar directamente la obra bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de INGECON y bajo la órdenes de su jefe inmediato. Preferentemente, la toma de posesión se efectuará los días primero y dieciséis de cada mes.

Artículo 25o. Empleados de Nuevo Ingreso. Todo empleado de nuevo ingreso, deberá enterarse en debida forma de las disposiciones específicas de la Unidad administrativa en la que preste sus servicios y del presente Reglamento.

Artículo 26o. Lista de Reemplazo. La Sección de Recursos Humanos tendrá listas de reemplazo, en las que figurarán, por solicitud de los interesados, aquellas personas que habiendo prestado satisfactoriamente servicios a INGECON como servidores de planta, no hayan sido despedidos por causa justificada imputable a ellos, teniendo además buen expediente personal de trabajo. El personal de reemplazo al que se refiere este artículo, no necesitará pasar examen de ingreso, siempre que el puesto para el cual se les nombra sea similar al que desempeñaron anteriormente.

Artículo 27o. Comprobación de Calidad de Servidor. La calidad de servidor de INGECON se comprueba legalmente con el nombramiento, contrato y certificación del acta de toma de posesión, que deberá entregarse al interesado. Además, con la tarjeta o carnet de identificación que le extenderá INGECON.

Artículo 28o. Cumplimiento de Leyes de Probidad y Fiscales. A las personas nombradas, les serán aplicables las disposiciones y requisitos que para el efecto establecen la Ley de Probidad y las de orden fiscal.

Artículo 29o. Nulidad de Nombramiento y Responsabilidad. Es nulo cualquier nombramiento que se haga en contravención a lo establecido en este Reglamento y demás leyes aplicables. No obstante lo anterior, si el funcionario o personal regular nombrado hubiere desempeñado el cargo, las actuaciones que se ajusten a la ley son válidas.

CAPITULO IV

PERIODO DE PRUEBA

Artículo 30o. Objeto del Periodo de Prueba. El periodo de prueba tiene por objeto determinar la disponibilidad y habilidad práctica del empleado para el desempeño satisfactorio de los deberes y atribuciones del puesto para el cual ha sido nombrado.

Artículo 31o. Duración del periodo de Prueba. Con excepción de los servidores clasificados en el Servicio Exento y Sin Oposición, toda persona que ingrese a prestar servicios a INGECON, está sujeta a un periodo de prueba de seis meses que se computa a partir de la fecha de toma de posesión del puesto.

En los casos de ascenso, este periodo tiene una duración de tres meses y si el servidor no fuere confirmado en el nuevo cargo por razones que no constituyen falta, deberá ser restituido a su antiguo puesto o a otro de igual categoría o salario.

Si la persona estuviere desempeñando el cargo en forma provisional o interina, ese tiempo de servicio debe computarse para el periodo de prueba.

Artículo 32o. Evaluación del Periodo de Prueba. La evaluación del periodo de prueba la hará la Sección de Recursos Humanos con anuencia del Jefe de la Unidad administrativa a cuyo servicio sea asignado el servidor. Dicha evaluación se hará con base a las funciones específicas del cargo para el que ha sido nombrado.

Si la evaluación del periodo de prueba fuere satisfactoria, el servidor será considerado empleado regular.

Artículo 33o. Terminación de la Relación de Trabajo durante el Periodo de Prueba. Durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral en forma unilateral sin responsabilidad de su parte.

Si el servidor fuere separado de su cargo durante el periodo de prueba por causas que no impliquen infracción a las normas laborales, tendrá derecho al pago de las prestaciones laborales correspondientes.

CAPITULO V

ASCENSOS, PERMUTAS Y TRASLADOS

Artículo 34o. Ascensos. Se considera ascenso o promoción, el acto por el cual el trabajador pasa a desempeñar un puesto de grado o clase superior y deberá acordarse con base en la capacidad, eficiencia, tiempo de servicio y los méritos efectivos del personal y con tal fin deberá establecerse un procedimiento de evaluación de servicio. El ascenso de un trabajador será acordado por el Inspector General de Cooperativas, previo cumplimiento de los requisitos legales y formalidades exigidos por este Reglamento y el normativo correspondiente que emitirán las autoridades superiores.

Artículo 35o. Ascensos Temporales. Los ascensos temporales solo procederán en caso de ausencia del titular durante más de sesenta (60) días siempre que exista disponibilidad presupuestaria. En estos casos, el personal promovido devengará el salario base asignado a la plaza del titular ausente y que éste no sea menor al salario que devenga.

Artículo 36o. Permutas. El Inspector General de Cooperativas podrá acordar permutas entre trabajadores de igual clase de puesto, previa solicitud de los interesados, si se tratare de puestos de clase diferente, además de la anuencia de los interesados, se requerirá que se justifique el cambio por razones de servicio.

Artículo 37o. Traslados. Cuando el interesado lo solicite o cuando se compruebe incapacidad o deficiencia de un servidor en el desempeño de un puesto, el Inspector General de Cooperativas puede acordar su traslado a otro puesto que esté de acuerdo con sus capacidades, lo cual se acordará teniendo como base la calificación periódica de sus servicios que haga el jefe respectivo. El traslado no debe en ningún caso, significar disminución de salario para el afectado.

TITULO VI

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

CAPITULO I

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 38o. Derechos. Sin perjuicio de los derechos que confiere la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley de Servicio Civil, reglamentos y disposiciones de trabajo o de previsión social y de los consignados en otros preceptos de

este Reglamento, los trabajadores del servicio sin o por oposición de INGECON gozan de los siguientes derechos:

- a) Devengar un salario de acuerdo con las funciones a su cargo, de conformidad a las disposiciones que en esta materia determine el Gobierno de la República de Guatemala.
- b) Según disponibilidad, ser promovido a un puesto de mayor jerarquía o salario mediante la comprobación de eficiencia, méritos y cumplimiento de los requisitos exigidos por la Ley.
- c) A no ser removidos de sus puestos a menos que incurran en las causales de despido justificado previstas en este Reglamento y demás leyes aplicables.
- d) A obtener licencias o permisos con o sin goce de salario, de conformidad con lo establecido en este Reglamento y demás leyes aplicables.
- e) A recibir en la primera quincena de julio de cada año la Bonificación establecida en el Decreto Número 42-92, ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público (Bono Catorce) que se pagará de acuerdo con el contenido del mismo.
- f) A recibir en la primera quincena de diciembre de cada año un Aguinaldo y Bono Vacacional en efectivo, que se liquidará de conformidad con la Ley.
- g) A recibir indemnización y demás prestaciones legales por supresión del puesto o en los términos señalados por el presente Reglamento y demás leyes.
- h) A enterarse de las evaluaciones periódicas de sus servicios.
- *i) A recibir un trato justo y respetuoso en el ejercicio de su cargo, atendiendo a su dignidad personal.
- j) A asociarse libremente para fines profesionales, cooperativistas, sociales, mutualistas, culturales y sindicales.
- k) A gozar de vacaciones después de cada año de servicios continuos en la forma que determina este Reglamento y la ley.
- l) A la terminación de la relación laboral, INGECON está obligada a dar al trabajador que lo solicite una constancia que contenga por lo menos lo siguiente:

- Fecha de ingreso y egreso al trabajo con INGECON.

Clase de trabajo ejecutado.

El salario ordinario y el extraordinario que hubiere devengado durante el periodo de pago.

Si el interesado lo solicita, la constancia deberá contener también, la forma como se condujo en el trabajo, la manera como lo desempeñó, así como la causa o causas que hayan ocasionado la terminación de la relación laboral.

- m) Además de los derechos consignados en los incisos a), d), e) y f) del presente artículo, a los servidores clasificados en el Servicio Exento, se les aplicarán las disposiciones contenidas en los artículos 48, 49, 50, 51, 54, 55, 60 y 73, todos del presente Reglamento.

CAPITULO II

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 39o. Obligaciones Generales. Además de las obligaciones determinadas por otras disposiciones legales aplicables a INGECON, son obligaciones de sus trabajadores las siguientes:

- a) Cumplir y velar por que se cumplan las normas contenidas en este Reglamento.
- b) Prestar su constante colaboración para el cumplimiento de los fines de INGECON, previstos en la Ley General de Cooperativas y observar lealtad hacia los mismos.
- *c) Ejecutar las labores inherentes al trabajo que desempeñen en forma personal, con eficiencia, intensidad, responsabilidad, cuidado, esmero e imparcialidad apropiados.
- *d) Cumplir las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en materia de su competencia y cargo enmarcados en la ley.
- e) Guardar discreción y lealtad respecto a los asuntos que por su naturaleza o disposición de la ley o reglamento, se requiera reserva; conducta que deberá observarse aún después de terminar su relación de trabajo con INGECON.
- f) Observar dignidad y respeto para con sus Jefes, compañeros y subalternos.
- g) Cuidar su apariencia personal y utilizar los uniformes, insignias y distintivos que INGECON establezca, así como

atender con diligencia, afán de servicio, cortesía, al público con quien se relaciona.

- h) Evitar, dentro y fuera del servicio, la comisión de actos reñidos con la Ley, la moral o las buenas costumbres que afecten el prestigio de INGECON.
- i) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o los bienes de INGECON se encuentren en peligro.
- j) Observar todas las medidas preventivas y de higiene que prescriban el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social e INGECON.
- k) Aportar su iniciativa e interés para que INGECON mejore los servicios que presta.
- l) Restituir a INGECON los materiales no usados y conservar en buen estado el mobiliario y equipo que se le proporcionan para el desempeño del 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 o fabricación de los mismos.
- m) Concurrir a sus labores con puntualidad y cumplir con exactitud los horarios de la jornada de trabajo que le corresponda, debiendo respetar los medios de control de asistencia para el efecto se establezcan. En caso de demora en la entrada a sus labores la misma debe justificarse al Jefe de la Sección de Recursos Humanos para que éste tome las medidas correspondientes.
- n) Cumplir y sujetarse a las órdenes e instrucciones de carácter técnico y administrativo que reciban de sus superiores jerárquicos.
- o) Atender con diligencia, esmero y cortesía a las personas con quienes tengan que relacionarse por razones de su cargo, tramitando con prontitud, eficiencia e imparcialidad los asuntos de su competencia.

CAPITULO III

PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 40o. Prohibiciones. Los trabajadores de INGECON, además de las prohibiciones que determinan las leyes, reglamentos y disposiciones de Trabajo o de Previsión Social y de las consignadas en otros artículos del presente Reglamento, tienen prohibido:

- a) Desempeñar cargos en un mismo Departamento o Sección de INGECON los cónyuges o parientes dentro de los grados de ley.
- b) Dar, solicitar y recibir dádivas, regalos, recompensas o cualesquiera otro beneficio, con el objeto de ejecutar, abstenerse de ejecutar o ejecutar con mayor esmero o con retardo cualquier acto inherente o relacionado con sus funciones.
- c) Ejecutar cualquiera de los actos descritos en la literal anterior con el fin de obtener nombramiento, aumento de salario, ascenso u otra ventaja análoga.
- d) Solicitar o recaudar directa o indirectamente, contribuciones o suscripciones no autorizadas por la ley o los reglamentos; dedicarse a la venta de cualesquiera clase de artículos dentro de las instalaciones de INGECON, salvo casos especiales autorizados por la autoridad competente.
- e) Hacer propaganda y otras actividades de carácter político o religioso en horas y en el lugar de trabajo.
- f) Suspender, abandonar o interrumpir sus labores, salvo los casos autorizados.
- g) Revelar o divulgar datos e informaciones propias de INGECON o de los usuarios de sus servicios, o aprovechar tales informaciones para fines personales en perjuicio de la Institución o de terceros, salvo autorización expresa de los afectados.
- h) Asistir al trabajo en estado de embriaguez, bajo los efectos de drogas estupefacientes o en otra condición anormal similar, o ingerirlos o aplicárselas durante la jornada de trabajo.
- i) Tomar en cuenta la filiación política o religiosa de los interesados u otras razones ajenas al cumplimiento del deber, para atender favorable o desfavorablemente sus gestiones.
- j) Faltar a sus labores sin el permiso respectivo o sin causa plenamente justificada.
- k) Marcar el registro de entrada o salida de otro trabajador.
- l) Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo. Se exceptúan los casos autorizados debidamente o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

- m) Coartar directa o indirectamente la libertad.
- n) Usar los útiles, teléfonos, equipos, vehículos o cualquier pertenencia de INGECON para fines personales o para diferente propósito de aquel a que están destinados, salvo que exista autorización al respecto.
- o) Los servidores de INGECON que presten cualquier tipo de asesoría o servicio profesional y/o técnico remunerado relacionado con su profesión en las cooperativas, no podrán realizar actividades de fiscalización a las mismas.

CAPITULO IV

OBLIGACIONES DE INGECON

Artículo 41o. Obligaciones. Además de las contenidas en otras leyes, disposiciones reglamentarias conexas y las contenidas en el presente Reglamento, son obligaciones de INGECON las siguientes:

- a) Cancelar a los trabajadores sus respectivos salarios y prestaciones en la forma establecida en el presente Reglamento y la ley.
- b) Velar porque las relaciones entre el personal sean de mutuo respeto y consideración en el desempeño de sus labores.
- c) Proveer a los trabajadores, el equipo, útiles y enseres necesarios para ejecutar el trabajo convenido.
- d) Establecer las medidas necesarias para garantizar la seguridad física, higiene y seguridad de los trabajadores en el desempeño de sus labores y prestar la atención inmediata cuando la seguridad de los mismos se encuentre en peligro.
- e) Tener convenientemente instalado en el lugar de trabajo, un botiquín con todos los elementos indispensables para atender casos de primeros auxilios.
- f) Cumplir fielmente las disposiciones emitidas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social sobre Higiene y Seguridad en el trabajo.
- g) Preferir, para ingresar al servicio en INGECON a los que hayan servido a la Institución con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.
- h) Otorgar licencias con o sin goce de salario a sus trabajadores en los casos previstos de conformidad con el presente Reglamento.

- i) Cancelar a los trabajadores la Bonificación Anual (como catorce), Aguinaldo Anual, Bono Vacacional y cualquier otro beneficio que la Ley o la Institución concedan. En todo caso se sujetará a lo que establezcan las leyes específicas que las regulen.
- j) Asumir la defensa y excarcelación a través de la Asesoría Jurídica o Departamento Legal de los trabajadores que sean arrestados o procesados por accidentes en el desempeño de sus labores.

CAPITULO V

PROHIBICIONES DE INGECON

Artículo 42o. Prohibiciones. Además de las contenidas en otras leyes, disposiciones reglamentarias y otras normas de este Reglamento, INGECON tiene prohibido:

- a) Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente restrinja los derechos adquiridos por los trabajadores de conformidad con las leyes vigentes de la República de Guatemala.
- b) Hacer discriminaciones por motivos de orden político, social, religioso, racial o de sexo, que perjudiquen o favorezcan a trabajadores o aspirantes de ingreso al servicio de INGECON.
- c) Hacer uso de autoridad u otros medios para obligar o permitir que se obligue a trabajadores de INGECON a dedicarse a actividades políticas o a realizar actos en favor o en contra de partido político alguno.
- d) Hacer nombramientos, ascensos o promociones al margen de las disposiciones de este Reglamento.
- e) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores, como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
- f) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de las asociaciones legales a que pertenezcan o a ingresar a una o a otras.
- g) Coartar el derecho de petición de los trabajadores.
- h) 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.

- i) Exigir que se labore en jornada ordinaria o extraordinaria en lugares insalubres, peligrosos o dañinos a la salud del trabajador.

TITULO VII

JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSOS

CAPITULO I

JORNADAS DE TRABAJO

Artículo 43o. Trabajo Efectivo. Se entiende por trabajo efectivo, todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición de INGECON.

En la Inspección General de Cooperativas la Jornada de Trabajo será la Diurna.

Artículo 44o. Jornada Ordinaria. La jornada ordinaria de trabajo diurna, es de ocho horas diarias y no podrá ser mayor de cuarenta horas semanales, incluyendo el periodo de almuerzo.

Artículo 45o. Jornada Extraordinaria. Las jornadas de trabajo efectivas que ejecuten los trabajadores de INGECON fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores constituye Jornada Extraordinaria y deber remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios.

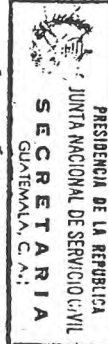
No se considera jornada extraordinaria la que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él durante la jornada ordinaria ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que éste último le sea imputable.

Artículo 46o. Distribucion de las Horas de Trabajo. La jornada de trabajo debe ser continua.

Cuando se trate de jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora para almuerzo, el cual se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 47o. Puestos no sujetos a las limitaciones de la Jornada de Trabajo. No están sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo:

- a) Las Autoridades y funcionarios de INGECON.
- b) Los que ocupen puestos de vigilancia y seguridad, realicen actividades discontinuas o que requieran su sola presencia.



- c) El personal asignado a comisiones en cumplimiento a las funciones inherentes a la institución.
- d) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su naturaleza no están sometidos a los límites de la jornada ordinaria.

En todo caso, no puede obligarse a los trabajadores que desempeñen los puestos detallados en los incisos anteriores, a trabajar más de doce horas diarias.

Artículo 48o. Jornada Ordinaria Especial. Los trabajadores universitarios al servicio de INGECON gozarán de una jornada especial de trabajo para cumplir con sus compromisos estudiantiles, la cual queda a discreción del Inspector General de Cooperativas, circunstancia que deberá ser plenamente comprobada.

CAPITULO II

DESCANSOS SEMANALES, ASUETOS Y LICENCIAS

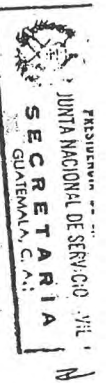
Artículo 49o. Descansos Semanales. Los sábados y los domingos son días de descanso remunerados. Los servicios especiales se sujetarán a las disposiciones específicas que se dicten.

Para los efectos del párrafo anterior, se entiende por servicio especial el que realizan los servidores de INGECON con funciones de guardia quienes prestarán sus servicios durante veinticuatro horas consecutivas, teniendo derecho a gozar cuarenta y ocho horas de descanso.

Artículo 50o. Días de Asueto. Son días de asueto remunerados de cada año para los trabajadores de INGECON: el 1o. de Enero; el jueves y viernes santo, y sábado de gloria; el 1o. de mayo; el 3o de junio; el 7 de abril, aniversario de INGECON; el 15 de septiembre; el 20 de octubre; el 1o. de noviembre; el 24, 25 y 31 de diciembre. También será día de asueto remunerado para los trabajadores el día de fiesta patronal de la localidad. Las madres trabajadoras gozarán de asueto remunerado el 10 de mayo. Las secretarias al servicio de la Institución gozarán de asueto remunerado el 26 de abril.

Además se concederá descanso remunerado el día del cumpleaños de cada uno de los trabajadores de la Institución; de igual manera al profesional universitario, el que le corresponda.

El 17 de junio se concederá permiso con goce de salario del día a los padres de familia que laboran en INGECON.



Los asuetos o descansos establecidos anteriormente que se susciten durante el fin de semana, se concederán el día hábil inmediato anterior, si se suscitaren día sábado; y el día hábil inmediato siguiente, si se suscitaren día domingo.

Artículo 51o. Licencias con Goce de Salario. INGECONP concederá licencias con goce de salario en los siguientes casos debidamente comprobados:

- a) Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos: cinco (5) días.

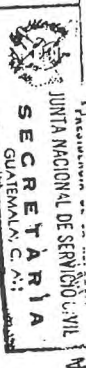
En caso de que el sepelio se realice fuera de la circunscripción departamental en la que preste sus servicios, se reconocerá un día más.

- b) Fallecimiento de hermano: tres (3) días.
- c) Cuando contrajera matrimonio: cinco (5) días.
- d) Por nacimiento de hijo: tres (3) días.
- e) 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.
- f) Para atender citaciones de autoridad administrativa o judicial y del régimen de seguridad social, durante el tiempo necesario, circunstancia que deberá ser fehacientemente comprobada.
- g) En otros casos no contemplados en los incisos anteriores, podrá otorgarse licencia si concurren circunstancias calificadas.

Artículo 52o. Autorización de Licencias. Podrán otorgar licencias, por los motivos anteriores, las siguientes autoridades:

- a) Para las licencias señaladas en los incisos a), b), c), d), e) y f), el Jefe de la Sección de Recursos Humanos.
- b) Para las licencias señaladas en el inciso g), el Inspector General de Cooperativas, cuando fuere de tres o más días.

Cuando la licencia sea motivada por enfermedad, accidente, riesgos profesionales u otras circunstancias similares que produzcan incapacidad temporal para trabajar y los servidores estén protegidos por el régimen del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se aplicarán las normas de esa Institución.

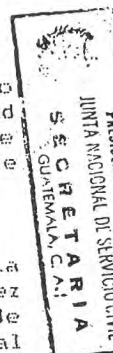


Si el servidor no estuviere protegido por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en caso de enfermedad comprobada que lo imposibilite para asistir al trabajo, se le concederá licencia con goce de salario por un período no mayor de dos meses, prorrogables según el caso lo amerite.

Artículo 53o. Descansos por Maternidad y Lactancia. La trabajadora de INGECONP que se encuentre en estado de gravidez gozará de un descanso retribuido por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social durante los treinta (30) días que precedan al parto y los cincuenta y cuatro (54) días posteriores. Los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período.

- a) La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que INGECONP 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.
- b) La trabajadora al servicio de INGECONP que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post-parto 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.
- c) Toda trabajadora en período 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 período 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 hijo o hija. Dicha hora será remunerada. 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 54o. Licencias para cursos de adiestramiento. Las licencias o permisos para asistir a cursos de adiestramiento, seminarios, conferencias o visitas de observación que sean de interés o beneficio para INGECONP y/o sus trabajadores, se regirán por el normativo específico autorizado por el Inspector General de Cooperativas.



Artículo 55o. Licencias sin Goce de Salario. Por circunstancias calificadas, el Inspector General de Cooperativas podrá autorizar licencias sin goce de salario, en cuyo caso deberá observarse que su duración no incida en forma desfavorable en la prestación de servicios.

Artículo 56o. Uso Indebido de Licencias. Si el trabajador hace uso de su licencia para fines distintos a los invocados en su solicitud, le será cancelado el permiso, sin perjuicio de la aplicación del régimen disciplinario contenido en este Reglamento.

CAPITULO III

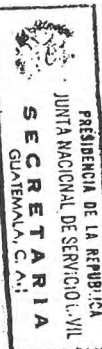
VACACIONES

Artículo 57o. Derechos de Vacaciones. Los servidores de INGECON gozarán un período de veinte días hábiles de vacaciones en el mes de diciembre por cada año de servicios o la parte proporcional que le corresponda, los cuales se incrementarán en un día por cada dos años laborados. Dicho período no podrá ser superior a treinta días.

Artículo 58o. Disfrute de Vacaciones. Las vacaciones son obligatorias y se disfrutarán por períodos completos. Unicamente podrán fraccionarse a juicio del Inspector General de Cooperativas cuando se trate de labores de índole especial, que no permitan la ausencia del titular durante el período completo de vacaciones.

Artículo 59o. Constancia de Vacaciones. Todos los trabajadores están obligados a firmar la constancia de haber disfrutado de su período de vacaciones.

Artículo 60o. Compensación de Vacaciones. Las vacaciones no son compensables en dinero ni acumulables con el objeto de gozar posteriormente de un período mayor. Sin embargo, si el trabajador hubiere adquirido el derecho de gozarlas y no las haya disfrutado por cesar su relación de servicios con INGECON, cualquiera que fuere la causa, podrá requerir la compensación en dinero del período no disfrutado correspondiente a los últimos cinco (5) años.



TITULO VIII

REGIMEN DE SALARIOS Y PRESTACIONES

CAPITULO I

SALARIO

Artículo 61o. Salario. Todo servicio o trabajo que no deba prestarse gratuitamente en virtud de ley o de sentencia, debe ser equitativamente remunerado mediante el pago de un salario.

Se entiende por salario o sueldo la retribución que INGECON debe pagar al trabajador que desempeñe un puesto para el cual ha sido designado por virtud de nombramiento o contrato legalmente establecido.

Artículo 62o. Clase de Salario. INGECON pagará a sus trabajadores salario por unidad de tiempo, (mes calendario).

Artículo 63o. Escala de Salarios. Para los efectos de la asignación de salarios, INGECON se regirá por lo que establezca la Oficina Nacional de Servicio Civil y la Dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas.

Artículo 64o. Pago de Salario. El salario al personal se pagará en moneda de curso legal o por medio de cheques, a elección de INGECON, en el propio lugar de trabajo y en horas hábiles, directamente al trabajador o a la persona que él indique mediante nota dirigida al Tesorero de INGECON, con firma autenticada por Notario o autoridad de trabajo.

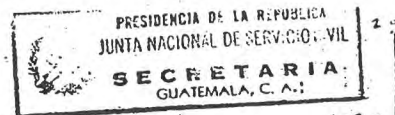
Para los efectos del párrafo anterior se establecen los siguientes porcentajes: El cuarenta por ciento del salario se liquidará como anticipo en la primera quincena y el restante sesenta por ciento al final de cada mes calendario.

Recibidos los porcentajes anteriores, el trabajador deberá firmar la nómina correspondiente.

Los reclamos por falta de dinero en el pago se efectuarán inmediatamente en el momento de recibirlo.

Artículo 65o. Complementación Salarial. Cuando cualquier miembro del personal de INGECON sea suspendido en sus labores por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la parte proporcional del salario que no reconoce dicha Institución, será reconocida por INGECON.





Artículo 66o. Integridad del Salario. Sobre los salarios de los trabajadores de INGECON no pueden efectuarse más descuentos o embargos que los autorizados por la ley o por resolución dictada por los tribunales de justicia.

La orden de embargo debe ser dictada por un Juez competente y comunicada al Cajero General o pagador respectivo, quien debe proceder a retener la cantidad que corresponda.

Artículo 67o. Inembargabilidad del Salario. No puede ser objeto de embargo la totalidad de los sueldos o salarios devengados por los trabajadores de INGECON, excepto los porcentajes autorizados por la ley.

Artículo 68o. Excepción. No obstante lo establecido 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 deban de conformidad con la ley.

Artículo 69o. Acumulación de Embargos. Los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre los demás embargos y en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente, pues cuando se hubiere cubierto la proporción máxima que indica el artículo anterior, sólo podrá embargarse hasta el diez por ciento más para satisfacer las demás obligaciones.

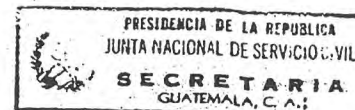
El mandamiento de embargo así como las diligencias respectivas deben contener la prevención, a quien deba pagar los salarios, de que aún cuando el mismo salario sea objeto de varios embargos, se debe dejar libre de gravámenes, en beneficio del trabajador de INGECON, la parte no embargable conforme lo dispuesto específicamente.

CAPITULO II

PRESTACIONES

Artículo 70o. Bonificación Anual. INGECON otorgará en la primera quince de julio de cada año, una bonificación anual (Bono Catorce) del ciento por ciento del salario a los trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el Decreto 42-92 del Congreso de la República.

Artículo 71o. Aguinaldo. INGECON otorgará en la primera quincena del mes de diciembre de cada año, un aguinaldo del ciento por ciento del salario a los trabajadores, de acuerdo a lo



establecido en el Decreto Número 1633 del Congreso de la República y sus Reformas.

Artículo 72o. Bono Vacacional. INGECON otorgará un bono vacacional a los trabajadores que cumplan un año de servicios continuos o la parte proporcional que les correspondiere cuando fuere menor, de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo Gubernativo Número 642-89 del Presidente de la República y sus Reformas.

Artículo 73o. Prestaciones Póstumas. De conformidad con el artículo 29 del Acuerdo Gubernativo número 7-86, Reglamento de la Ley Orgánica del Presupuesto y su reforma, en caso de muerte del servidor, INGECON restituirá al cónyuge, hijos o padres del servidor público fallecido, los gastos funerales hasta por la suma que resulte mayor entre Q.350.00 y el monto de dos salarios mensuales del causante.

Si los gastos de funerales hubieren sido cubiertos por uno de los parientes en los grados de ley no incluidos en el párrafo anterior, se les restituirá hasta un máximo de Q.350.00 o el valor que conste en los comprobantes de pago si éste fuere menor.

En caso de muerte de un trabajador, su cónyuge, hijos o padres en ese orden de prioridad, tendrán derecho a cobrar, sin trámite judicial alguno, la última asignación por concepto de salarios y las prestaciones por vacaciones, aguinaldo, bonificación anual y bono vacacional a que tuviere derecho el día de su fallecimiento.

Cuando se trate del fallecimiento de un servidor, INGECON, previa solicitud, ordenará el pago.

A la solicitud debe acompañarse:

- Certificación de la partida de defunción del servidor público fallecido.
- Constancia que acredite el parentesco del solicitante con el fallecido.
- Comprobante de haber efectuado los gastos de funerales: se exceptúa este último requisito cuando se trate del cobro de la última asignación.

Artículo 74o. Otros incentivos. INGECON incentivará a sus trabajadores para que se suscriban a otros beneficios adicionales, como el Montepío.

TITULO IX

CAPITULO UNICO

PETICIONES, RECLAMOS Y QUEJAS

Artículo 75o. Derecho a formularlas y presentación. Todo trabajador de INGECOP tiene el derecho de presentar ante el Jefe de su Departamento en forma oral o escrita, peticiones, reclamos o quejas, respecto a sus condiciones de trabajo.

Artículo 76o. Trámite. El Jefe del Departamento, la elevará con su opinión al Jefe de la Sección de Recursos Humanos, en un término no mayor de dos (2) días hábiles contados a partir de la fecha de la presentación.

El Jefe de la Sección de Recursos Humanos estudiará la petición, efectuando las consultas pertinentes, debiendo, en todo caso, oír al trabajador y resolverá la misma dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de recepción del expediente respectivo.

De lo resuelto por el Jefe de la Sección de Recursos Humanos, se debe notificar personalmente y por escrito al trabajador.

Artículo 77o. Impugnación. Si la resolución no es satisfactoria, a juicio del interesado, el trabajador puede solicitar revisión ante el Inspector General de Cooperativas, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al de la notificación.

La solicitud debe hacerse por escrito, en términos precisos, conteniendo un resumen del caso y las razones en que se funda la misma.

El Inspector General de Cooperativas después de estudiar el caso dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, resolverá lo procedente y comunicará por escrito al interesado la resolución.

Artículo 78o. Rechazo. No se atenderán las peticiones, reclamos o quejas que se presenten en términos irrespetuosos.



TITULO X

CAPITULO UNICO

MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 79o. Adopción de medidas de seguridad e higiene. INGECOP adoptará las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores en el desempeño de sus respectivas labores, de acuerdo con las condiciones de cada lugar de trabajo.

Artículo 80o. Observación de las medidas de seguridad e higiene. Los trabajadores de INGECOP están obligados a observar en sus labores las medidas de higiene y seguridad que dicte la Institución, así como las que procedan del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y de las autoridades sanitarias de trabajo.

TITULO XI

REGIMEN DISCIPLINARIO

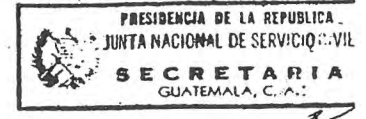
CAPITULO UNICO

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 81o. Clases. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales en que se incurra, la infracción de las disposiciones de este Reglamento, cometidas por los trabajadores, dará lugar a las siguientes sanciones:

- a) Apercibimiento verbal.
- b) Amonestación verbal.
- c) Amonestación por escrito.
- d) Suspensión en el trabajo sin goce de salario hasta por un máximo de treinta días en un año calendario, cuando la falta cometida sea de cierta gravedad; en este caso deberá oírse previamente al interesado.
- e) Cancelación de la relación laboral.

Para los efectos de los incisos a) y b) anteriores, deberá dejarse constancia escrita en el expediente del trabajador.



Artículo 82o. Orden de aplicación. Las sanciones se aplicarán por regla general, en el orden establecido en el artículo anterior. En casos de falta grave podrá omitirse el orden indicado, de acuerdo a lo estipulado en los artículos siguientes.

Artículo 83o. Casos de destitución por faltas graves. La contravención a lo dispuesto en los literales b), c), k), l) y m) del artículo 40 de este Reglamento, constituyen faltas graves y serán sancionadas, por consiguiente, con la cancelación de la relación laboral sin responsabilidad para INGECCOP.

Artículo 84o. Sanción por incumplimiento de otras obligaciones y prohibiciones. La contravención de las obligaciones contenidas en los incisos c), f), g), j), l), n) y ñ) del artículo 39 de este Reglamento, se sancionará como sigue:

- Amonestación verbal, la primera vez, dejando constancia escrita en el expediente del trabajador.
- Amonestación por escrito, por la segunda vez.
- Suspensión en el trabajo hasta por treinta días, sin goce de salario, por la tercera vez, dentro del período de un año.
- Cancelación del contrato de trabajo, de producirse una nueva infracción.

La contravención a lo establecido en las literales d), e) y ñ) del artículo 40 también del presente Reglamento, se sancionará de conformidad con lo establecido únicamente en las literales c) y d) anteriores.

Artículo 85o. Sanción por falta de discreción. La contravención de la obligación a que se refiere la literal e) del artículo 39 de este Reglamento, se sancionará como sigue:

- Suspensión en el trabajo hasta por ocho días, sin goce de salario, la primera vez.
- Cancelación de la relación laboral, de producirse una nueva infracción.

Artículo 86o. Falta de puntualidad. Sin perjuicio de lo establecido en la literal m) del artículo 39, la falta de puntualidad de los trabajadores de INGECCOP, se sancionará en la forma siguiente:

- Amonestación verbal cuando se incurra en dos llegadas tarde durante el período de una semana, previo apercibimiento verbal por la primera vez.

- Amonestación por escrito cuando se manifieste un tercer incumplimiento posterior a la amonestación verbal.

- Suspensión en el trabajo de dos días sin goce de salario, en caso de reincidencia.

Para la aplicación de las sanciones establecidas anteriormente, se considera el período de un mes calendario.

Artículo 87o. Falta de asistencia injustificada. Las inasistencias injustificadas se sancionarán en la forma siguiente:

- Por la inasistencia de un medio día: Amonestación por escrito y suspensión en el trabajo sin goce de salario por un día.
- Por la inasistencia de un día laborable completo: Amonestación por escrito y suspensión en el trabajo sin goce de salario por dos días.

Para los efectos de la literal a) anterior, se aceptará un máximo de tres inasistencias durante un mes calendario.

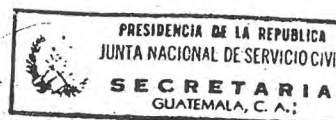
En el caso de que las inasistencias reguladas en la literal a) llegaren a cuatro y las establecidas en la literal b) llegaren a dos, procederá la destitución, de conformidad con lo preceptuado en la literal f) del artículo 95 del presente Reglamento.

Artículo 88o. Retiro del trabajo sin autorización. El trabajador que se retire del lugar de trabajo antes de la hora de salida sin la debida autorización, será sancionado con las medidas disciplinarias a que se refiere el artículo 81 de este Reglamento, en el orden allí establecido y teniendo en cuenta el tiempo de la ausencia y la reinteración de la falta.

Artículo 89o. Omisión en marcar el control de asistencia. La omisión injustificada de marcar la tarjeta de asistencia por medio del reloj o el incumplimiento de cualquier otro medio de control, se considera como falta de asistencia y se sancionará como tal, salvo desperfectos ocurridos en los mecanismos de control, constatados en el momento de ingreso.

Artículo 90o. Consideraciones de la suspensión sin goce de salario. La graduación de los días de suspensión sin goce de salario, se hará de acuerdo con la calificación de la falta y atendiendo a los siguientes factores: Tiempo de servicio, comportamiento anterior, temeridad, gravedad de la falta y la magnitud del daño ocasionado.

Artículo 91o. Obligación de reportar faltas. Los jefes inmediatos de los trabajadores están obligados a comunicar por



escrito, a la Sección de Recursos Humanos, las faltas cometidas por sus subalternos. La emisión de dicho aviso constituye falta, lo cual será sancionado conforme lo establece el artículo 84 de este Reglamento.

Artículo 92o. Modo de aplicación de las medidas disciplinarias. La aplicación de las medidas disciplinarias se hará de la siguiente manera:

- a) El apercibimiento y la amonestación verbal la impondrá el jefe inmediato del trabajador, quien informará por escrito a la Sección de Recursos Humanos.

Se exceptúa la amonestación verbal establecida en la literal a) del artículo 84 de este Reglamento por ser competencia de la Sección de Recursos Humanos.

- b) La amonestación por escrito la impondrá el Jefe de la Sección de Recursos Humanos.

- c) La suspensión sin goce de salario, la impondrá el Jefe de la Sección de Recursos Humanos con el visto bueno del Inspector General de Cooperativas.

En el caso de la suspensión sin goce de salario, antes de imponerse la medida disciplinaria, se dará audiencia por dos días hábiles al trabajador, a efecto de que pueda aducir y presentar las pruebas que estime oportunas para su descargo. Se exceptúan los casos regulados en los artículos 86 y 87 del presente Reglamento.

De las amonestaciones por escrito se dejará copia la que, firmada por el trabajador al recibir su original, se archivará en el expediente personal del afectado.

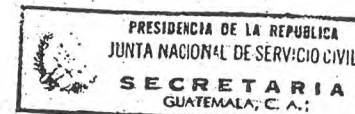
TITULO XIII

TERMINACION DE LA RELACION LABORAL, INDEMNIZACIONES, RECURSO DE REVISION Y TRIBUNALES COMPETENTES

CAPITULO I

TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

Artículo 93o. Terminación de la relación laboral. Hay terminación de la relación laboral, cuando una o las dos partes que la conforman (INGECOP-trabajador) le ponen fin a ésta, cesándola efectiva y totalmente, por cualquiera de los casos establecidos en el artículo siguiente.



Artículo 94o. Clases de terminación. La terminación de la relación laboral puede ocurrir en los casos siguientes:

- a) Por despido justificado.
- b) Por despido indirecto
- c) Por supresión de la plaza, por disposiciones del Gobierno de la República.
- d) Por vencimiento del plazo o terminación de la obra.
- e) Por renuncia del trabajador.
- f) Por mutuo consentimiento.
- g) Por muerte o invalidez del trabajador.
- h) Por jubilación del trabajador.

Artículo 95o. Despido justificado. Los trabajadores de INGECON del Servicio por Oposición pueden ser despedidos de sus puestos, si ocurriera alguna de las causas siguientes:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, calumnia o a las vías de hecho, contra las autoridades y funcionarios de INGECON, en público y/o con pruebas irrefutables.
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra los demás trabajadores de INGECON, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores de la dependencia respectiva.
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar de trabajo y en horas inhábiles acuda a la injuria, calumnia o a las vías de hecho en contra de las autoridades y funcionarios de INGECON, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y como consecuencia de los mismos se haga imposible la convivencia y la armonía en el trabajo.
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio de INGECON, de alguno de sus compañeros de labores o de terceros en el lugar de trabajo, o cuando cause intencionalmente o por descuido o negligencia, daño material en el equipo, maquinaria, herramientas, materiales, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable en el trabajo.

- e) Cuando el trabajador falte a la debida discreción según la naturaleza de su cargo o cuando revele los asuntos confidenciales que conozca por razón del puesto que ocupe, siempre que los mismos no constituyan encubrimiento.

Quando el trabajador deje de asistir a su trabajo durante dos días laborables completos o durante cuatro medios días laborables en un mismo mes calendario, sin permiso del jefe que deba otorgarlo o sin causa debidamente justificada.

La justificación de la inasistencia debe hacerse al momento de reanudar sus labores, si no lo hubiere hecho antes, quedando INGECOP con derecho a verificar por cualquier medio y en cualquier momento, la veracidad de la excusa.

- 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.
- h) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a acatar las normas o instrucciones que sus jefes le indiquen en forma clara, para obtener una mayor eficiencia y rendimiento en las labores.
- i) Cuando el trabajador viole las prohibiciones a que se refiere el artículo 39 de este Reglamento, siempre que se haya cumplido con las medidas disciplinarias correspondientes.

No será necesario el apercibimiento previo en los casos de embriaguez o uso de drogas estupefacientes, si como consecuencia de ello se pone en peligro la vida o seguridad de las personas o bienes de INGECOP, o en el caso de ebriedad consuetudinaria.

- j) Cuando el trabajador haya sido condenado a la pena de arresto mayor o en sentencia firme.
- k) Cuando el contrato de trabajo haya sido celebrado mediante error de INGECOP, inducido por el trabajador, pretendiendo tener cualidades, condiciones y conocimientos que evidentemente no posee o presentando referencias o atestados personales, cuya falta de veracidad se establezca posteriormente. También será causa de despido, la ejecución del trabajo en forma tal, que demuestre la incapacidad del trabajador en la realización de las labores para las cuales fue contratado.
- l) Cuando el trabajador haya incurrido en cualesquiera otras faltas graves a las obligaciones que le impone el presente Reglamento, los demás reglamentos de INGECOP y el contrato.

- m) Cuando el trabajador por razones propias de las funciones de su puesto haga uso indebido del equipo al que tiene acceso.

Artículo 96o. Despido indirecto. Son causas que facultan a un trabajador de INGECOP para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando INGECOP no le pague el salario completo que le corresponda, en el lugar y fecha convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley.
- b) Cuando las autoridades o funcionarios de INGECOP incurran durante el trabajo en falta de probidad u honradez o se conduzcan en forma abiertamente inhumana o acudan a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador.
- c) Cuando las autoridades o funcionarios de INGECOP cometan cualesquiera de los actos enumerados en el inciso anterior, 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 como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato.
- d) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador, ya sea por carecer de condiciones higiénicas en el lugar de trabajo y porque INGECOP no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan.
- e) Cuando el jefe inmediato del trabajador comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentran.
- f) Cuando las autoridades y funcionarios de INGECOP violen las prohibiciones contenidas en el artículo 41 del presente Reglamento, siempre que ello afecte en forma directa al trabajador que invoque la violación como causal de despido.
- g) Cuando INGECOP traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera de sus condiciones de trabajo.
- h) Cuando INGECOP incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato de trabajo.
- i) Cuando INGECOP traslade a un trabajador fuera de su lugar de trabajo sin el previo consentimiento del servidor.

Artículo 97o. Procedimiento de despido. Los despidos serán acordados por el Inspector General de Cooperativas, aplicando el

procedimiento tipificado en el artículo 79 de la Ley de Servicio Civil.

Artículo 98o. Indemnización por despido. En los casos de despido injustificado los trabajadores de INGECCOP tendrán derecho a la indemnización establecida en este Reglamento.

Artículo 99. Aviso en caso de renuncia. El trabajador de INGECCOP contratado por tiempo indefinido, que una vez transcurrido el término de prueba, desee dar por concluida su relación laboral, debe dar aviso previo de conformidad con lo que haya sido estipulado sobre el particular en su contrato o en defecto conforme a las reglas siguientes:

- Con una semana de anticipación, si no hubiese completado seis meses de servicios continuos.
- Con diez días de anticipación, por lo menos, después de seis meses de trabajo, pero antes de un año de servicios continuos.
- Con dos semanas de anticipación, si tuviere de trabajar continuamente más de un año pero menos de cinco.
- Con un mes de anticipación, por lo menos, después de cinco años de servicios continuos.

Artículo 100o. Responsabilidad del trabajador. Serán responsables por los daños y perjuicios que ocasionen, los trabajadores de INGECCOP que no dieren el aviso a que se refiere el artículo anterior y los contratados a plazo fijo o para obra determinada, que dieren por terminada su relación laboral prematura e injustificadamente.

Artículo 101o. Terminación de la relación laboral. En caso de despido por causa justa INGECCOP no estará obligada al pago de indemnización alguna.

CAPITULO II

INDEMNIZACION

Artículo 102o. Indemnización por tiempo de servicio. Si la relación de trabajo por tiempo indefinido concluyere por razón de despido injustificado o por supresión de plaza, INGECCOP pagará a sus trabajadores una indemnización por el tiempo trabajado, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos. Si los servicios no alcanzaren a completar un año, el pago será proporcional al tiempo trabajado.

El tiempo establecido en el párrafo anterior no será mayor de diez meses.

Para los efectos del cómputo de los servicios continuos, debe tomarse en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo con INGECCOP.

El importe de la indemnización se calculará tomando como base el promedio de los salarios devengados durante los últimos seis meses de la relación laboral o el promedio de lo devengado, si el tiempo trabajado no llega a dicho plazo.

Artículo 103o. Indemnización por causa de muerte. INGECCOP otorgará al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado, la cual no podrá ser mayor de diez meses. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Para los efectos del cómputo de los años laborados por el trabajador fallecido, debe tomarse en cuenta la fecha en que éste haya iniciado su relación de trabajo con INGECCOP.

CAPITULO III

RECURSO DE REVISION

Artículo 104o. Recurso de Revisión. Contra las resoluciones que dicte el Inspector General de Cooperativas que se deriven de la aplicación de este Reglamento en lo que se refiere a despido y las prestaciones que se establecen en el mismo, el interesado puede interponer recurso de revisión dentro del término de cinco días hábiles de notificada la resolución que le perjudique. En caso no lo hiciere, la resolución quedará firme.

Artículo 105o. Trámite. El Recurso de Revisión deberá presentarse por escrito ante el Inspector General de Cooperativas, quien señalará audiencia al recurrente por el término de dos (2) días, contados a partir del fenecimiento del término para interponer el Recurso, para que exponga en forma escrita, las razones y argumentos que convenga a sus derechos, acompañando las pruebas y documentos que demuestren sus afirmaciones.

Trascurrida la audiencia, el Inspector General de Cooperativas conocerá el recurso de revisión y lo resolverá dentro del término improrrogable de cinco (5) días. La resolución se notificará por escrito y personalmente al recurrente.

Con la resolución debidamente notificada, o si no se resolviera dentro del término indicado en el párrafo anterior, se tendrá por agotada la vía administrativa pudiendo acudir el trabajador recurrente ante los tribunales competentes.

CAPITULO IV

TRIBUNALES COMPETENTES

Artículo 106o. Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Después de agotada la vía administrativa los Tribunales de Trabajo y Previsión Social serán los órganos competentes para conocer y decidir sobre los conflictos que surjan entre la Inspección General de Cooperativas -INGECOP- y sus trabajadores, de conformidad con los procedimientos que establece el Código de Trabajo.

TITULO XIII

CAPITULO UNICO

PRESCRIPCION

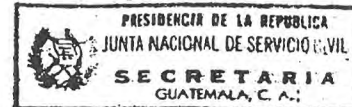
Artículo 107o. Prescripción extintiva. Es un medio de liberarse de una obligación impuesta por el presente Reglamento, sus demás disposiciones legales aplicables, de los contratos individuales de trabajo y de la aplicación de cualquiera otra norma, mediante el transcurso de cierto tiempo, en las condiciones previstas en este capítulo.

Artículo 108o. Irrenunciabilidad. El derecho de prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse a la prescripción ya consumada, ya sea expresamente por escrito, en forma verbal o en forma tácita, mediante la realización de hechos indubitables.

Artículo 109o. Ejercicio. Pueden ejercer el derecho de prescripción en defensa de sus intereses tanto INGECONP como sus trabajadores, según sea el caso.

Artículo 110o. Prescripción en despido directo a favor de INGECONP. El derecho de INGECONP para despedir justificadamente a sus trabajadores o para disciplinar sus faltas, prescribe en veinte días hábiles, que comienzan a correr desde que se dió causa para la terminación de la relación laboral, o en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.

Artículo 111o. Prescripción en despido directo a favor de los trabajadores. Los derechos de los trabajadores de INGECONP para reclamar en los casos de despido o de corrección disciplinaria, prescriben en el término máximo de tres meses contados a partir de la terminación de la relación laboral o desde que se les impusieron dichas correcciones, respectivamente.



Artículo 112o. Prescripción en despido indirecto a favor de los trabajadores. Los derechos de los trabajadores de INGECONP para reclamar por terminado efectivamente y con justa causa su relación laboral, prescriben en el término de veinte días hábiles, contados a partir del momento en que INGECONP dió motivo para la separación o despido indirecto.

Artículo 113o. Prescripción en retiro injustificado de los trabajadores. Los derechos de INGECONP 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 114o. Prescripción de los derechos contenidos en los contratos de trabajo. Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos que provengan directamente de los contratos de trabajo, prescriben en el plazo de cuatro meses, contados a partir de la fecha de la terminación de los contratos.

Artículo 115o. Prescripción de los derechos contenidos en el presente Reglamento. Salvo disposición especial en contrario todos los derechos que provengan directamente del presente o demás reglamentos o cualesquiera otras disposiciones legales aplicables, prescriben en el plazo de dos años, los cuales corren desde el acaecimiento del hecho u omisión respectiva.

Artículo 116o. Interrupción de la prescripción. la prescripción se interrumpe:

- por demanda o gestión ante autoridad competente.
- Por el reconocimiento expreso, de palabra o por escrito o en forma tácita por la ejecución de hechos indubitables, tanto de parte de INGECONP como de los trabajadores afectados, de los derechos cuyo tiempo de prescripción transcurre.
- Por el pago o cumplimiento de la obligación, sea parcial o totalmente, cuando sea el caso y haya sido consentido por el acreedor o titular activo.
- Por causas de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobado.

Artículo 117o. Efectos de la interrupción. El efecto de la interrupción es inutilizar para la prescripción todo el tiempo corrido antes de que aquélla ocurra.

36

TITULO XIV

CAPITULO UNICO

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Artículo 118o. Organigrama. Debe elaborarse el organigrama general de INGECOF y los organigramas que sean necesarios, para determinar gráficamente su estructura administrativa, así como los distintos niveles que representa la jerarquía de sus dependencias.

Artículo 119o. Reglamentación. Además de los mencionados en los distintos artículos del presente Reglamento, el Inspector General de Cooperativas emitirá los manuales o reglamentos que sean necesarios para la correcta aplicación e interpretación del presente Reglamento.

Artículo 120o. Normativo de Selección y Reclutamiento de Personal. La Sección de Recursos Humanos deberá realizar en un plazo de treinta días contados a partir de la vigencia del presente Reglamento, el Normativo de Selección y Reclutamiento de Personal a que hace referencia el artículo 18 y someterlo para su aprobación ante el Inspector General de Cooperativas.

Artículo 121o. Casos no previstos. Los casos no previstos serán resueltos por el Inspector General de Cooperativas de conformidad con el artículo 2 del presente Reglamento.

Artículo 122o. Modificaciones. Para efectuar cualquier modificación o derogatoria al presente Reglamento, debe observarse el procedimiento seguido para la aprobación del mismo.

Artículo 123o. Divulgación del Reglamento. Una vez aprobado el presente Reglamento por Acuerdo Gubernativo, deberá suministrarse un folleto del mismo a todos y cada uno de los trabajadores que se encuentren laborando en INGECOF así como a los que posteriormente ingresen a prestar sus servicios a la institución.

