

ICTA

**INSTITUTO DE CIENCIA Y TECNOLOGIA
AGRICOLAS**

**SECTOR PUBLICO AGRICOLA, MINISTERIO DE
AGRICULTURA DEL GOBIERNO DE GUATEMALA**

**REGLAMENTO DE
PERSONAL DEL
ICTA**

**PUBLICACIONES
MISCELANEAS**

FOLLETO No. 4

Divulgación del
INSTITUTO DE CIENCIA Y
TECNOLOGIA AGRICOLAS ICTA



MINISTERIO DE AGRICULTURA
PALACIO NACIONAL
GUATEMALA, C. A.

PALACIO NACIONAL: Guatemala. 21 de Abril de 1976

Acuerdo Gubernativo Número M. de A. y M. de T. y P. S. 20-76.-

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

CONSIDERANDO:

Que las relaciones laborales de las Instituciones autónomas con sus trabajadores deben regirse por lo que dispongan sus respectivos reglamentos;

CONSIDERANDO:

Que el Decreto del Congreso 68-72, Ley de Creación del Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícolas, establece la necesidad de regular las relaciones del Instituto con sus trabajadores:

POR TANTO:

Con fundamento en el Artículo 117 y 189 inciso 4o. de la Constitución de la República:

ACUERDA:

Aprobar el siguiente:

Reglamento de Personal del Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícolas

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES:

- ARTICULO 1o. Las relaciones del Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícolas (que en lo sucesivo se denominará el Instituto o ICTA) con sus trabajadores se regirán por su Ley Orgánica y por los Reglamentos debidamente aprobados, y en los casos no previstos supletoriamente por la Ley del Servicio Civil y el Código de Trabajo, en ese orden.
- ARTICULO 2o. Las condiciones y derechos que se establecen en el presente Reglamento, en cuanto a las relaciones individuales de trabajo, no podrán ser disminuídas ni tergiversadas por ningún motivo.

De consiguiente, son nulos ipso jure todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución

establece, de los que la Ley de Servicio Civil señala, y de todos los adquiridos con anterioridad, a la emisión de este Reglamento.

ARTICULO 3o. Las atribuciones del personal serán fijadas en los Reglamentos o Instructivos específicos de cada Unidad, Departamento, Sección y Sub-Sección que se emitan, con aprobación de la Gerencia General.

ARTICULO 4o. Todo trabajo en el ICTA debe ser remunerado, salvo que deba prestarse gratuitamente en virtud de Ley o sentencia; sin perjuicio de los programas de adiestramiento que establezca el ICTA en forma expresa.

ARTICULO 5o. La Junta Directiva del ICTA, interpretará y resolverá los puntos del presente Reglamento que fueren objeto de duda o que no hayan sido previstos; de acuerdo con la equidad, la costumbre o los usos locales en armonía con los principios del derecho.

CAPITULO II

ORGANIZACION:

ARTICULO 6o. La estructura orgánica del ICTA, está integrada por la Junta Directiva, Gerencia General y las Subgerencias necesarias que menciona su Ley Orgánica, Las Unidades, así como los Departamentos, Secciones y demás dependencias que se creen de acuerdo a las necesidades de la institución.

ARTICULO 7o. Las Unidades del ICTA se dividen en Programas, Centros de Producción, Proyectos, Departamentos, Secciones, Sub-Secciones, acordes a sus necesidades y con la naturaleza de sus funciones.

ARTICULO 8o. Para fines de buena administración, se establece la siguiente jerarquía administrativa: Organos Superiores, Funcionarios Superiores, Funcionarios, y Empleados por tiempo indefinido y a plazo fijo o por obra determinada.

ARTICULO 9o. Son Organos Superiores: La Junta Directiva y la Gerencia General, con base en los Artículos 6o. y 13., Ley Orgánica del ICTA.

ARTICULO 10. Se clasifican como Funcionarios Superiores: El Auditor general y el Secretario General; y, como Funcionarios: los Asesores, el Personal Científico, los Directores de Unidad, los Directores de Centro, Los Directores y Jefes de Departamento.

ARTICULO 11. Son Empleados por tiempo indefinido y a plazo fijo o por obra determinada, los no comprendidos en los Artículos 9o., y 10. de este Reglamento.

ARTICULO 12. La Junta Directiva, de conformidad con la Ley Orgánica, es el Organo Superior del ICTA.

ARTICULO 13. La Administración General interna del ICTA está a cargo de la Gerencia del Instituto. El Gerente es el Jefe Superior de todas las Dependencias Administrativas y Técnicas del ICTA, y en consecuencia, de su personal.

CAPITULO III

EMPLEADOS DE CONFIANZA

ARTICULO 14. SON EMPLEADOS DE CONFIANZA:

- a) El Gerente General
- b) Los Subgerentes
- c) Los Asistentes de Gerencia
- d) Los Directores de Unidad
- e) El Auditor General
- f) Los Auditores
- g) Los Asesores y Técnicos Extranjeros
- h) Coordinadores de Programa
- i) Secretario General
- j) Los Jefes de Departamento
- k) Los Jefes de Sección
- l) Los Jefes de Sub-Sección
- ll) Los Directores de Centros
- m) Los Vigilantes
- n) Aquellos que a solicitud de las autoridades del Instituto obtengan tal calificación por la Oficina Nacional de Servicio Civil.

SON EMPLEADOS DE CONFIANZA:

Las personas que ejecutan trabajo de naturaleza muy especial o de índole continua y que por lo tanto no están sujetos a la jornada ordinaria de trabajo por la obligación que tienen de atender a cualquier hora, sin límite de jornada, los intereses del Instituto. Sin embargo, tales trabajadores no están obligados a laborar más de doce (12) horas diarias.

CAPITULO IV

REGIMEN DE PERSONAL:

ARTICULO 15. La aplicación del régimen de personal le corresponde a la Gerencia General a través de la Unidad de Servicios Administrativos.

ARTICULO 16. La dependencia encargada del Personal, adscrita a la Unidad de Servicios Administrativos, tendrá, además de las que le fije su reglamento interno y la Junta Directiva, las siguientes atribuciones:

- a) Clasificación y Evaluación de puestos
- b) Reclutamiento y Selección de Personal
- c) Formación y Mantenimiento de los Registros, Archivos y Expedientes de Personal
- d) Adiestramiento de Personal
- e) Control de Personal; y
- f) Vigilancia sobre la seguridad, orden, moralidad y buena presentación del Personal.

ARTICULO 17. Para el desempeño de los cargos, se atenderá únicamente a méritos de capacidad. Ninguna persona podrá desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado en el ICTA, con excepción de quienes presten servicios en Centros Docentes o Instituciones Asistenciales y siempre que los horarios sean compatibles.

ARTICULO 18. Cada trabajador devenga su salario desde el día de la toma de posesión del cargo o empleo, hasta el de la entrega formal del mismo. Si la entrega termina a las doce horas o antes, el salario de ese día corresponde a la persona que recibe el cargo; si se efectúa después de esa hora, corresponde a la persona que entrega. En caso de permuta o traslado, el trabajador tendrá derecho a percibir el salario correspondiente a los días de viaje, así como a los viáticos sobre la base del nuevo salario.

CAPITULO V

SELECCION DE PERSONAL:

ARTICULO 19. Para ingresar al servicio del Instituto, se requieren los requisitos y cualidades siguientes:

- a) Ser preferentemente ciudadano guatemalteco, y sólo podrá emplearse a extranjeros cuando no existan guatemaltecos que puedan desempeñar con eficiencia el trabajo de que se trata, siguiendo los términos legales correspondientes.

- b) Ser mayor de edad.
- c) Encontrarse en el libre ejercicio de sus derechos ciudadanos.
- d) Llenar el formulario de solicitud de empleo y proporcionar todas las informaciones que se le soliciten y se acompañe certificación de carencia de antecedentes penales.
- e) Aprobar los exámenes de aptitud y competencia conforme los sistemas y procedimientos que el instituto establezca.

ARTICULO 20. Los cónyuges o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, no podrán desempeñar cargos o empleos en una misma oficina o proyecto de las dependencias del Instituto. De la disposición anterior se exceptúan quienes:

- a) Sean profesionales o técnicos especializados; y,
- b) Trabajen por planilla.

CAPITULO VI

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO:

ARTICULO 21. El trabajo puede realizarse por contrato, por nombramiento —presupuestado— o incluído en listas de planillas. El Instituto celebrará un contrato escrito de trabajo por cada laborante que preste sus servicios por contrato, en el que se especificarán las modalidades y condiciones del cargo que debe desempeñar.

ARTICULO 22. Los contratos de trabajo se celebrarán con el Instituto como persona jurídica única y no con cualquiera de sus dependencias o en calidad determinada. Los traslados de dependencias o de lugar geográfico, no alteran la relación de trabajo.

ARTICULO 23. Aparte de lo que establece expresamente cada contrato escrito de trabajo, únicamente se consideran incluídas en el mismo las prestaciones adicionales contenidas en estas normas y las expresamente reconocidas por la Junta Directiva.

ARTICULO 24. Los Contratos de Trabajo Individual pueden ser:

- a) Por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

- b) Los contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en el Instituto, cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dió origen.
- c) Contratos a plazo fijo y para obra determinada que tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.
- d) Por tarea, cuando se estipula determinada cantidad de trabajo a ejecutarse.

ARTICULO 25.

En los Contratos de Trabajo a plazo fijo, para obra determinada o por tarea que celebre el Instituto, se fijarán los derechos y obligaciones de las partes, y a tales relaciones no les son aplicables estas normas.

ARTICULO 26.

En todo Contrato por tiempo indeterminado, los dos primeros meses se reputan de prueba. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes puede ponerle término al Contrato, sin incurrir en responsabilidad alguna.

Transcurrido ese lapso, se le considerará confirmado en el mismo, siempre que la evaluación del período probatorio hubiere sido satisfactorio. En caso contrario, la Gerencia por conducto de la Dependencia encargada del Personal, debe dictar la resolución respectiva de cancelación de contrato y notificación al interesado, dentro de los quince días anteriores a la finalización del período de prueba.

CAPITULO VII

OBLIGACIONES, DERECHOS Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES:

ARTICULO 27.

Son obligaciones de los trabajadores del Instituto, además de las contenidas en sus respectivos contratos de trabajo cuando los haya, en las presentes normas, las siguientes:

- a) Observar y cumplir en la parte que les corresponda, las Leyes y Reglamentos del Instituto, y las demás disposiciones que les sean aplicables, siempre que no vulneren los derechos que hayan adquirido con anterioridad;

- b) Cumplir y sujetarse a las instrucciones que reciban de sus Jefes inmediatos superiores, a cuya autoridad jerárquica quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- c) Ejecutar las labores que tengan encomendadas con celo y diligencia, dedicándole el máximo de su calidad moral, intelectual y física;
- d) Presentarse a su trabajo con puntualidad y cumplir con exactitud los horarios de la jornada de trabajo que le corresponda;
- e) Desempeñar sus atribuciones concernientes a su respectivo cargo o empleo, y temporalmente las de cargos o puestos distintos que se les encomienden en otras dependencias, cuando las necesidades del Instituto lo requieran a juicio de la Gerencia, sin perjuicio de percibir el sueldo mayor mientras dure su situación, cuando el interinato no sea motivado por vacaciones del titular;
- f) Guardar decoro y dignidad en su conducta, tanto en el desempeño de las labores a su cargo como fuera de ellas;
- g) Prestar el respeto debido a sus compañeros de trabajo, cualesquiera que sean sus categorías, y conducirse con atención y deferencia con las personas que tengan relación con el Instituto;
- h) Capacitar, para el desempeño de sus propias labores, al empleado que se designe, a efecto que éste pueda sustituirlo temporalmente en caso necesario;
- i) Dedicar su atención exclusivamente a las labores que tengan encomendadas; por consiguiente deberán abstenerse de cualquier actividad que no guarde relación con su trabajo;
- j) Dar el debido uso al equipo, vehículos y mobiliario e instalaciones que estén a su servicio;
- k) Dar aviso por escrito a la Dependencia de Personal de cualquier cambio en la dirección de su residencia, número de teléfono, estado civil y otros datos que ayuden a mantener actualizados los registros correspondientes;
- l) Los trabajadores del ICTA que se encuentren en

goce de vacaciones o las trabajadoras que se encuentren suspendidas por el régimen de seguridad social por descanso pre y post-natal o las trabajadoras que por el mismo motivo les conceda permiso el Instituto con goce de salario por laborar fuera del Departamento de Guatemala, no podrán efectuar trabajos remunerados en ninguna otra dependencia de los Organismos del Estado o de sus entidades descentralizadas, autónomas o semiautónomas, o en cualquier empresa de carácter particular;

- m) Observar cuidadosamente las disposiciones que emita la Gerencia relativas a Seguridad, Higiene y Previsión de Accidentes.

ARTICULO 28. Además de las prohibiciones contenidas en las leyes que les sean aplicables y las disposiciones emitidas por la Junta Directiva, no está permitido a los trabajadores del Instituto:

- a) Suspender, interrumpir o abandonar sus labores sin causa justificada o sin permiso de sus jefes inmediatos, salvo el caso de fuerza mayor, lo cual deberá comprobarse oportunamente;
- b) Revelar o divulgar datos o informaciones propias del Instituto que le lleguen por razón de sus atribuciones, así como aprovechar tales informaciones para fines personales o en perjuicio del Instituto o de terceros, aún después de haber cesado en el ejercicio de su cargo;
- c) Recibir gratificaciones de cualquier naturaleza por razón de servicios prestados como empleados del Instituto, o que emanen de su condición de tal;
- d) Dedicarse dentro del Instituto o durante el desempeño de sus funciones, a actividades ilícitas;
- e) Asistir a sus labores en estado de embriaguez, bajo los efectos de drogas estupefacientes, o en cualquier otra condición análoga;
- f) Dedicarse en horas de trabajo, a actividades ajenas al cargo que desempeñan, salvo los casos debidamente justificados;
- g) Retirarse de sus puestos mientras se les está practicando fiscalización, salvo que fuere con la autorización de la persona que lleve a cabo la misma;

- h) Dejar de asistir a sus labores sin el permiso respectivo, o sin causa plenamente justificada;
- i) Usar los útiles, equipo, vehículos o cualquier pertenencia del ICTA para actividades ajenas a las de la institución, salvo autorización especial de la Gerencia;
- j) Ejecutar actos de los cuales resulte perjuicio para el Instituto; y,
- k) Marcar la tarjeta de control de entrada y salida de otro trabajador.

ARTICULO 29. Los trabajadores, cualquiera que sea su categoría, no podrán atender otras actividades lucrativas dentro de su jornada de trabajo en el ICTA.

ARTICULO 30. Todos los trabajadores, sin excepción de jerarquía, deberán atender las disposiciones que en su función fiscalizadora, emita la Auditoría General.

ARTICULO 31. Los trabajadores del Instituto, además de lo previsto en el contrato de trabajo, cuando lo haya, gozarán de los derechos siguientes:

- a) Percibir el salario correspondiente al puesto de que sean titulares, conforme el presupuesto aprobado por la Junta Directiva, según Artículo 11, inciso 4o., de la Ley Orgánica del ICTA;
- b) Ascender a puesto de categoría superior, conforme lo establecen estas normas;
- c) Gozar de las prestaciones que otorgue el Instituto a su Personal;
- d) A no ser removido de su cargo, salvo por causa debidamente justificada;
- e) Acogerse, si fueren seleccionados, a los planes de entrenamiento y capacitación para el mejor desempeño de las funciones a su cargo, aprovechando las facilidades que a este respecto otorgue el Instituto;
- f) Percibir el aguinaldo correspondiente, de conformidad con este Reglamento y a las Leyes de la República de Guatemala; y,
- g) A recibir su indemnización correspondiente, en caso de despido injustificado de acuerdo con este Reglamento y la Ley de Servicio Civil.

CAPITULO VIII

DERECHOS DE PROMOCION:

- ARTICULO 32. El Gerente propondrá los candidatos que merezcan un ascenso en el caso de ser personal cuyo nombramiento compete a la Junta Directiva.
- ARTICULO 33. Al causarse una vacante que motiva ascenso, el Jefe de la Dependencia respectiva, deberá proponer el o los candidatos para que el Gerente designe a la persona que, a su juicio, convenga en funciones de las disposiciones del presente Reglamento.
- ARTICULO 34. El Gerente llenará las vacantes que ocurran en el Instituto, en el orden siguiente:
- Mediante el ascenso a la categoría inmediata superior, cuando se trate de un solo candidato y siempre que este reúna todos los requisitos exigidos para desempeñar el cargo vacante;
 - En caso de que sean varios los candidatos, se escogerá al que presente mayor ventaja con respecto a: Capacidad, conducta, eficiencia, antigüedad y experiencia; y,
 - La capacidad se medirá de acuerdo con el examen que sobre el particular haya efectuado la dependencia de Personal, y el cual únicamente versará sobre materias relacionadas con la plaza que debe adjudicarse; las otras cuatro condiciones se obtendrán de los registros de Personal;
- ARTICULO 35. Cuando no se logre entre el personal un empleado apto para llenar la vacante, podrá conferirse el cargo a una persona ajena al Instituto que acepte y cumpla los requisitos previstos en este Reglamento.
- ARTICULO 36. En todos los ascensos, los dos primeros meses de trabajo se reputarán como período de prueba; si durante este plazo el ascendido no confirma su capacidad a juicio del Jefe de la dependencia respectiva, volverá a su anterior categoría y salario.

CAPITULO IX

JORNADA DE TRABAJO:

- ARTICULO 37. La jornada de trabajo efectivo diurno es de cuarenta horas semanales que corresponden, para efectos de pago, a cuarenta y ocho horas ordinarias; y la jornada

semanal de trabajo efectivo nocturno tiene un máximo de treinta horas, correspondientes, para efectos de pago, a treinta y seis horas ordinarias.

La Gerencia General queda facultada para implantar los horarios de trabajo que mejor se adapten a las necesidades del Instituto, y si se adoptara la JORNADA UNICA DE TRABAJO, ésta no podrá exceder de cuarenta horas semanales, conforme lo establece el Acuerdo Gubernativo No. CM-39-70 del 7 de Septiembre de 1970.

- ARTICULO 38. La jornada semanal de trabajo efectivo mixto, tiene un máximo de treinticinco horas, cuya equivalencia, para efectos de pago, es de cuarentidós horas de trabajo ordinario.
- ARTICULO 39. No están sujetas a la jornada ordinaria de trabajo, por la obligación que tienen de atender a cualquier hora, sin límite de jornada los intereses del Instituto, los miembros del personal mencionado en el Capítulo III, así como los que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no pueden estar sometidos a dicha jornada; rigiéndose en este último caso, en cuanto a horarios de trabajo, por instructivos especiales emitidos por la Gerencia, sin que en ningún caso tales trabajadores estén obligados a laborar más de doce horas diarias.
- ARTICULO 40. Los trabajadores sujetos a jornada fija, deben marcar personalmente en las tarjetas las horas de entrada y salida, de conformidad con el sistema establecido.
- ARTICULO 41. Se considera falta, la omisión de marcar personalmente las horas de ingreso y salida; y, como falta grave, el hecho de que la tarjeta sea marcada por persona distinta a la titular de la misma.
- ARTICULO 42. Se exceptúan del control de puntualidad de entrada y salida a que se refiere el Artículo 40, los miembros del Personal mencionados en el Capítulo III, por la obligación inherente a sus cargos de atender a cualquier hora sin límite de jornada, los intereses del Instituto, sin que en ningún caso, estén obligados a laborar más de doce horas diarias.
- ARTICULO 43. Las horas de trabajo efectivo, que queden fuera de los límites en los Artículos anteriores, se consideran extraordinarios y dan derecho al trabajador a recibir retribución del mismo carácter, de conformidad con la ley.

ARTICULO 44. Los Jefes de Unidad están obligados a determinar las razones que hagan imperativo el trabajo en horas extraordinarias; y, de ser posible, redistribuirán las labores a fin de evitar el tiempo extra en sus respectivas oficinas.

ARTICULO 45. No se considerará tiempo extraordinario el que se dedique, a juicio del superior jerárquico, a subsanar errores imputables al propio trabajador, o a reponer pérdida de tiempo o falta de actividad que también le sean imputables; la pérdida de tiempo o la falta de actividad se registrarán como demérito en el expediente del trabajador.

ARTICULO 46. No gozarán de retribución extraordinaria los miembros del personal a que se refiere el Capítulo III de este Reglamento, por no estar sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo.

CAPITULO X

REMUNERACION:

ARTICULO 47. Las remuneraciones del personal serán objeto de una Reglamentación especial, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 31 de la Ley de Salarios para la Administración Pública y las Normas Presupuestarias vigentes.

CAPITULO XI

DESCANSOS, ASUETOS Y VACACIONES:

ARTICULO 48. Los Sábados y los Domingos son días de descanso remunerados para el personal del Instituto, en sus oficinas centrales. En los Centros de Producción, el trabajo finaliza el Sábado al medio día.

ARTICULO 49. Son días de asueto remunerados: el primero de Enero, el Jueves, Viernes y Sábado Santos, primero de Mayo, treinta de Junio, quince de Septiembre, veinte de Octubre, primero de Noviembre, veinticuatro de Diciembre medio día, 25 de Diciembre, treintuno de Diciembre medio día y el día de fiesta de la localidad. El veinte de Enero para los Peritos Agrónomos que laboran en el ICTA y el diez de Mayo para las Madres trabajadoras del Instituto.

ARTICULO 50. El personal del Instituto gozará de veinte días hábiles de vacaciones remuneradas, después de un año contínuo de servicios, de acuerdo al plan de vacaciones

anuales que aprobará la Gerencia, basada en la proposición que cada Jefe de Dependencia deberá presentarle durante la segunda quincena de Diciembre de cada año. La distribución deberá asegurar el mantenimiento completo e ininterrumpido de las actividades del Instituto, para lo cual cada Jefe hará las asignaciones y ajustes de labores entre el resto del personal de la dependencia a su cargo, en lo que respecta a cada persona que salga de vacaciones, evitando los recargos excesivos de trabajo.

En caso de que el personal restante fuere insuficiente para dicha asignación complementaria y temporal de trabajo, las demás dependencias del Instituto colaborarán mediante la absorción de parte de esas labores.

ARTICULO 51. Las vacaciones son obligatorias y se disfrutarán por períodos completos. Únicamente podrán fraccionarse en dos partes, cuando se trate de labores de índole especial, que no permitan la ausencia del titular durante el período completo de vacaciones a juicio de la Gerencia.

ARTICULO 52. Todos los trabajadores están obligados a extender y firmar la constancia de haber disfrutado de su período de vacaciones.

ARTICULO 53. Los trabajadores del Instituto gozarán de un descanso remunerado de cinco días hábiles, adicionales al período regular de vacaciones, por cada diez años de servicios contínuos. En ningún caso el período de vacaciones a disfrutarse, podrá exceder de treinta días hábiles.

ARTICULO 54. Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo por cualquier causa.

ARTICULO 55. Las vacaciones no son acumulables de año en año, pero el trabajador, a la terminación del contrato, puede reclamar la compensación en efectivo de las que se le hayan omitido.

CAPITULO XII

LICENCIAS:

ARTICULO 56. El Instituto puede conceder licencias con goce de salario parcial o total, previa calificación, en los siguientes casos:

- a) Para atender citación de autoridad ejecutiva o judicial;
- b) Fallecimiento de los padres, hijos, cónyuges o convivientes de hecho, tres días hábiles;
- c) Enfermedad grave de alguno de los parientes que se mencionan en el inciso b), a juicio de la Gerencia;
- d) Por matrimonio; cinco días calendario; y,
- e) Otros casos calificados, a criterio de la Gerencia.

ARTICULO 57. El Instituto puede conceder licencias sin goce de sueldo atendiendo a las necesidades de los trabajadores y a las circunstancias de cada caso particular, pero estas en ningún momento pueden exceder de un año.

ARTICULO 58. El trabajador que desee licencia, debe presentar solicitud por escrito ante su jefe inmediato, manifestando el motivo, tiempo que necesita y fecha en que empezará y terminará la licencia.

ARTICULO 59. El Jefe inmediato elevará la solicitud con su opinión a la Gerencia General, quien resolverá y lo comunicará al interesado, con copia a la Oficina de Personal para el registro en el récord individual.

ARTICULO 60. Si el trabajador hace uso de su licencia para fines distintos a los invocados al solicitarla, y por consiguiente, de los considerados por el Instituto para concederla, la Gerencia podrá imponer la sanción que corresponda y la licencia se dará por terminada.

ARTICULO 61. Los trabajadores del Instituto que se encuentran en incapacidad laboral para trabajar por motivo de enfermedades no cubiertas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, debidamente comprobadas con certificado médico, tendrán derecho a licencia con goce de salario completo hasta por un período de dos meses. Si la enfermedad con incapacidad para el trabajo se prolonga por un período mayor de dos meses, se concederá licencia sin goce de salario hasta por seis meses como máximo.

ARTICULO 62. Los servidores del Instituto protegidos por el Programa de Enfermedad Común del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por enfermedad debidamente comprobada que los imposibilite para asistir al trabajo, tienen derecho a licencia con goce de sueldo por un

período no mayor de dos meses. Cuando la enfermedad con incapacidad para el trabajo exceda de dos meses, quedarán protegidos únicamente por las prestaciones que otorgue el régimen de Seguridad Social.

ARTICULO 63. La trabajadora del Instituto que se encuentre en estado de gravidez, tendrá descanso de treinta días anteriores y cuarenta y cinco posteriores al alumbramiento, remunerados por el régimen de Seguridad Social, si es en el Departamento de Guatemala; en caso contrario, el ICTA cubrirá el salario completo a la trabajadora durante su descanso pre y post natal. En los casos de legado terapéutico, el ICTA reconocerá descansos a la trabajadora, de conformidad con lo que establece el Código de Trabajo y el Régimen de Seguridad Social, o en su defecto, por las leyes específicas que regulan la materia.

ARTICULO 64. Por causas plenamente justificadas, a juicio de la Gerencia, ésta podrá conceder a los trabajadores del Instituto, licencia hasta por quince días continuos con goce de salario, prorrogables a otros quince días pero sin goce de salario y no más de dos veces por año. Toda licencia que exceda de los términos indicados, deberá ser aprobada por la Junta Directiva.

ARTICULO 65. La continuidad de trabajo no se interrumpe por licencia debidas a enfermedad o permisos justificados o por el disfrute de becas en especialidades aplicables al trabajo en el Instituto.

CAPITULO XIII

HIGIENE, SALUBRIDAD Y SEGURIDAD:

ARTICULO 66. Los trabajadores del Instituto están obligados a observar en sus labores, las medidas de higiene y seguridad que dicte la Gerencia, así como los que procedan del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y de las autoridades sanitarias de trabajo.

ARTICULO 67. Los trabajadores del Instituto deberán someterse anualmente a examen de salud en consultorio del IGSS, o en el que la Gerencia designe.

ARTICULO 68. Habrá un BOTIQUIN en cada lugar de trabajo para prestar a los trabajadores las atenciones de urgencia o los primeros auxilios, en caso de accidente. La dependencia de Personal velará porque se lleve a cabo este servicio.

ARTICULO 69. La Gerencia adoptará las medidas necesarias para

proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores en el desempeño de sus respectivas labores, de acuerdo con las condiciones de cada lugar de trabajo.

CAPITULO XIV

PETICIONES, QUEJAS Y RECLAMOS:

- ARTICULO 70. Todo trabajador tiene derecho a presentar al ICTA oralmente o por escrito sus reclamos, quejas o peticiones. El Instituto debe recibir, oír y resolver con la mayor prontitud toda queja, reclamo o petición que se le presente.
- ARTICULO 71. El trabajador que desee presentar una queja, reclamo o petición, debe hacerlo ante el Jefe de la Dependencia bajo cuyas órdenes trabaja. Cuando fueren varios los trabajadores, la gestión debe hacerse por medio de una comisión, compuesta hasta de tres representantes.
- ARTICULO 72. El Jefe ante quién se presenta el caso, debe señalar día y hora para su discusión y cuando el caso lo amerite, para discutirlo en el momento de presentarse.
- ARTICULO 73. El Jefe de la Dependencia, después de haber oído a los trabajadores, deberá resolver lo procedente y comunicar su decisión con la prontitud del caso.
- ARTICULO 74. Si la resolución del Jefe de la Dependencia no es satisfactoria, el trabajador o grupo de trabajadores puede apelar ante la Gerencia del Instituto. La apelación debe hacerse por escrito, dentro del tercer día de haberse notificado la resolución, conteniendo un breve resumen del caso, la resolución del Jefe de la Dependencia, la petición en términos precisos y las razones en que se funda la apelación.
- La Gerencia debe hacer las investigaciones pertinentes y comunicar por escrito a los interesados, dentro de la mayor brevedad posible, la resolución final de la Gerencia, la cual tendrá carácter definitivo.
- ARTICULO 75. Serán desestimadas las peticiones, quejas o reclamos que se presenten en términos irrespetuosos o injuriosos.

CAPITULO XV

REGIMEN DISCIPLINARIO:

- ARTICULO 76. La infracción de las normas contenidas en este Reglamento, así como las faltas cometidas por los trabajadores en el desempeño de sus labores, darán lugar a las medidas disciplinarias siguientes:

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación por escrito;
- c) Apercibimiento y suspensión hasta por ocho días, sin goce de salario; y,
- d) Cancelación del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el Instituto.

- ARTICULO 77. Se considera falta de puntualidad, el ingreso al lugar de trabajo después de las horas establecidas.

Tres faltas de puntualidad injustificada en una misma semana, dará lugar a la segunda sanción de las señaladas en el Artículo anterior, cinco faltas de puntualidad en dos semanas consecutivas, dan lugar a la tercera de las sanciones establecidas y la reincidencia faculta al Instituto para aplicar la cuarta sanción.

Las faltas leves darán lugar a llamadas de atención en forma verbal y por reincidencia de tres o más faltas leves, se amonestará por escrito al trabajador.

- ARTICULO 78. Las faltas de asistencia injustificadas, se castigarán así:

- a) Por una falta de asistencia injustificada de medio día, dentro de un mismo mes calendario, amonestación escrita.
- b) Por dos faltas de asistencia de medio día, o un día completo dentro de un mismo mes calendario, apercibimiento y suspensión hasta por cuatro días sin goce de salario.
- c) Por cuatro faltas de asistencia de medio día o dos días completos, dentro del mismo mes calendario, apercibimiento y suspensión hasta por ocho días sin goce de salario.
- d) La inasistencia injustificada durante más de dos días laborales, consecutivos completos, o durante más de seis medios días en el mismo mes calendario, darán lugar a la cancelación del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el Instituto.

- ARTICULO 79. Se reputa abandono del trabajo cuando el trabajador, para atender asuntos que no le hayan sido encomendados por su Jefe inmediato u otra autoridad del Instituto, se retira sin autorización antes de la hora de salida fijada.

ARTICULO 80. El abandono de trabajo se sancionará con las medidas disciplinarias contenidas en el Artículo 76 que amerite el caso, a juicio de la Gerencia.

ARTICULO 81. Todas las medidas disciplinarias deberán hacerse constar por resolución de la Dependencia de Personal, con el visto bueno del Gerente, previa audiencia al interesado, quién podrá aducir y presentar las pruebas que estime oportunas para su descargo. Tanto la resolución como las declaraciones y pruebas se harán constar en libro de Actas, entregándose copia al afectado y agregando otra a su expediente personal.

ARTICULO 82. Los Jefes respectivos deberán informar inmediatamente a la Gerencia sobre las faltas cometidas por sus subalternos.

CAPITULO XVI

SUSPENSIONES Y TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTICULO 83. Los períodos de descanso pre y post-natal de las trabajadoras en estado de gravidez, son causa de suspensión individual parcial del contrato de trabajo.

ARTICULO 84. Es causa de suspensión individual total del contrato de trabajo, la sanción disciplinaria que se aplique por un máximo de ocho días sin goce de salario.

ARTICULO 85. La suspensión de trabajo sin goce de sueldo no podrá exceder de ocho días en un mismo mes calendario, y únicamente se impondrá por faltas graves o por reincidencia.

ARTICULO 86. Es causa de suspensión individual parcial del contrato de trabajo, la permanencia del trabajador fuera de sus labores en uso de becas con goce de sueldo, así como por vacaciones, descanso remunerado y enfermedad, manteniéndose la relación laboral.

ARTICULO 87. Son causas justas que facultan al Instituto para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, las siguientes:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra sus superiores.

b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que, como consecuencia de ello, se altere gravemente la disciplina o se interrumpen las labores;

c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia, o a las vías de hecho contra las autoridades superiores o funcionarios del ICTA, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ello, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del Instituto, de algunos de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del lugar de trabajo; asimismo, cuando cae intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, vehículos, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata o indudable con el trabajo;

e) Cuando el trabajador revele los secretos técnicos, comerciales o de fabricación, de los que tenga conocimiento por razón de su trabajo en el ICTA, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio al Instituto;

f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del Instituto o sin causa justificada, durante más de dos días laborales completos y consecutivos o durante más de seis medios días laborales en un mismo mes calendario.

La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes;

g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades, o cuando el trabajador en igual forma se niegue a acatar las normas o

instrucciones que el Instituto le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;

h) Cuando el trabajador:

1. Abandone el trabajo en horas de labor sin causa justificada, o sin licencia de sus Jefes inmediatos;
2. Durante el trabajo o dentro de las oficinas del Instituto, haga propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecute cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
3. Se presente al trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas estupefacientes, o en cualquier otra condición anormal análoga;
4. Use los útiles, vehículos o herramientas del Instituto para actividades ajenas a la institución, salvo autorización especial de la Gerencia;
5. Porte armas de cualquier clase, durante las horas de labor o dentro de las oficinas del Instituto, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
6. Ejecute hechos o viole normas de trabajo que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra las labores del Instituto;
7. Cuando el trabajador, al celebrar el contrato, haya inducido en error a las autoridades superiores o funcionarios del Instituto, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentando referencias o atestados personales cuya falsedad luego se compruebe, o ejecutando su trabajo de forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de labores para las cuales haya sido contratado;

8. Cuando el trabajador sufra la pena de 6 meses de prisión; y,
9. Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. Es entendido que, siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del Instituto para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

CAPITULO XVII

RECOMPENSAS, ESTIMULOS Y OTRAS PRESTACIONES:

- ARTICULO 88.** El trabajador con más de dos, pero menos de diez años consecutivos de servicio que tenga que retirarse por razones aceptables por la Gerencia y esta considere que la excelencia de los servicios prestados al Instituto, calificada por la dependencia de Personal, lo haga acreedor a recompensas, podrá recibir una suma de dinero de hasta el equivalente del 50 o/o del promedio mensual del salario completo devengando en el último semestre, por cada año de servicio, o la parte proporcional que le corresponda por fracción de año. Siempre que tal recompensa sea aprobada por la Junta Directiva, previa solicitud motivada de la Gerencia y exista disponibilidad de recursos.
- ARTICULO 89.** El trabajador que tenga más de 10 años de trabajo consecutivo, al renunciar tendrá derecho a que el Instituto le otorgue una recompensa en dinero equivalente al promedio mensual del salario completo que haya devengado en el último semestre por cada año de servicio, o la parte proporcional que le corresponda por fracción de año. Siempre que tal recompensa sea aprobada por la Junta Directiva, previa solicitud motivada por la Gerencia y exista disponibilidad de recursos.
- ARTICULO 90.** La Junta Directiva, a propuesta de la Gerencia General podrá otorgar recompensas, galardones o distintivos de mérito a los trabajadores que se hagan merecedores a ellos por su lealtad, esfuerzos o bien del Instituto, o por actos extraordinarios de relevante importancia en favor del mismo.
- ARTICULO 91.** El Instituto destinará un porcentaje de su Presupuesto a la creación de un fondo de retiro. El uso del mismo por el personal, se regirá por el reglamento que apruebe la

Junta Directiva para el efecto. Debiéndose someter a la aprobación del organismo ejecutivo.

ARTICULO 92. En caso de muerte de uno de los servidores, el Instituto contribuirá al pago de sus funerales con una asignación equivalente a dos meses de sueldo del trabajador fallecido; y sus hijos menores de edad o con impedimento físico, su cónyuge y sus padres que dependían de él, tendrán derecho a recibir una suma equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos en el Instituto, sin que el monto de dicha prestación exceda de cinco meses de sueldo.

ARTICULO 93. Los derechos y garantías adquiridos por los trabajadores del ICTA con anterioridad a la fecha de inicio de entrada en vigor el presente Reglamento, no podrán ser disminuídos ni tergiversados en forma alguna.

CAPITULO XVIII

DISPOSICIONES FINALES:

ARTICULO 94. Las reclamaciones que se deriven de la aplicación de estas normas, deberán substanciarse de conformidad con el procedimiento establecido en la Ley de Servicio Civil.

ARTICULO 95. El presente Reglamento entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

COMUNIQUESE

LAUGERUD G.

EL MINISTRO DE AGRICULTURA

Gral. de Brigada DEM
FAUSTO DAVID RUBIO CORONADO

EL MINISTRO DE TRABAJO Y
PREVISION SOCIAL

Lic. DANIEL CORZO DE LA ROCA

Publicado en el Diario de Centro
América. Tomo CCIII, No. 73 de
fecha 7 de mayo de 1,976.