



**CONSEJO NACIONAL DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN**

**Versión: 02**

**REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DEL CONADER**



**Contenido**

CAPÍTULO I:	1
DISPOSICIONES GENERALES .....	1
CAPÍTULO II.....	1
CONDICIONES DE INGRESO .....	1
CAPÍTULO III.....	3
TRABAJADORES TEMPORALES Y PLAZAS EXENTAS .....	3
CAPÍTULO IV .....	3
JORNADAS DE TRABAJO.....	3
CAPÍTULO V .....	5
SUELDOS .....	5
CAPÍTULO VI .....	6
PERMISOS, LICENCIAS, DESCANSOS SEMANALES, ASUETOS, VACACIONES, AGUINALDO, BONIFICACIONES .....	6
CAPÍTULO VII .....	10
OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DE LOS TRABAJADORES .....	10
CAPÍTULO VIII .....	11
PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES .....	11
CAPÍTULO IX.....	12
OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN .....	12
CAPÍTULO X.....	13
PROHIBICIONES DE LA INSTITUCIÓN .....	13
CAPÍTULO XI.....	13
MEDIDAS DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL E HIGIENE EN EL TRABAJO .....	13
CAPÍTULO XII.....	16
MEDIDAS DISCIPLINARIAS .....	16
TÍTULO I .....	16
FALTAS Y SANCIONES.....	16
TÍTULO II .....	20
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y RECURSOS.....	20





CONSEJO NACIONAL DEL DEPORTE, LA  
EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN

Versión: 02

CAPÍTULO XIII .....	21
SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO .....	21
CAPÍTULO XIV .....	22
DISPOSICIONES FINALES.....	22



**"REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DEL CONSEJO NACIONAL DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN" -CONADER-**

**CAPÍTULO I:**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1. OBJETO.** El presente Reglamento Interior de Trabajo, de ahora en adelante "El Reglamento", tiene por objetivo regular las relaciones laborales y las condiciones de la prestación del trabajo que regirán entre el Consejo Nacional del Deporte, la Educación Física y la Recreación -CONADER- y sus trabajadores.

**Artículo 2. OBLIGATORIEDAD.** Las disposiciones del presente Reglamento Interior de Trabajo son de cumplimiento obligatorio para todos los trabajadores en relación de dependencia del CONADER.

**Artículo 3. DISPOSICIONES.** El reglamento, establece las reglas a que se sujetarán los trabajadores en el CONADER. Sus disposiciones son de cumplimiento obligatorio y las infracciones que se causen darán lugar a la aplicación de las sanciones administrativas respectivas establecidas en el presente Reglamento u otras leyes específicas.

**Artículo 4. PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES.** Todo trabajador debe buscar la productividad en el desempeño de sus labores, realizándolas con eficiencia, eficacia, calidad, iniciativa, responsabilidad, transparencia y confidencialidad, actuando acorde a los valores institucionales de respeto, excelencia y amistad.

**CAPÍTULO II**

**CONDICIONES DE INGRESO**

**Artículo 5. DE LA RELACIÓN LABORAL.** La relación laboral entre empleador y trabajador se formalizará mediante Contrato Individual de Trabajo, o en su defecto el documento que corresponda, de conformidad con el cargo o puesto a desempeñar en el CONADER, o bien según renglón presupuestario, que determine la relación contractual.

**Artículo 6. PERÍODO DE PRUEBA.** Toda persona nombrada en un puesto dentro del CONADER, estará sometida al periodo de prueba y práctica en el desempeño del puesto o cargo. El periodo de prueba se inicia a partir de la fecha de toma de posesión o inicio de labores y dura seis meses como máximo y en los casos de ascenso serán tres meses. Durante este



período cualquiera de las partes puede dar por finalizada la relación laboral, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad de su parte.

**Artículo 7. REQUISITOS DE INGRESO.** Toda persona de nuevo ingreso o en el caso de renovación de contrato, para ser considerada para el cargo o puesto dentro de la institución, el aspirante deberá cumplir con la presentación de los requisitos siguientes:

- a) Hoja de vida actualizado.
- b) Fotocopia de Documento Único de Identificación (DPI).
- c) Fotocopia de Registro Tributario Unificado (RTU) ratificado.
- d) Cartas de Recomendación y Constancias Laborales.
- e) Certificación de estudios pertinente al cargo.
- f) Constancia original de Carencia de Antecedentes Penales y Policiacos, emitido con al menos 6 meses de anterioridad.
- g) Constancia Transitoria de inexistencia de Reclamación de Cargos.
- h) Constancia de Colegiado, en caso de que el perfil del puesto lo requiera.
- i) Boleto de ornato de conformidad con la ley.
- j) Y cualquier otro documento que requiera el CONADER, que acredite la competencia para el puesto o cargo, de conformidad con el Manual de Puestos y Funciones del CONADER vigente.

La omisión de estos requisitos o el inducir a error al empleador, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee o presentar referencias cuya falsedad se compruebe con posterioridad o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado, serán causal de remoción inmediata sin responsabilidad por parte del CONADER, siendo el trabajador responsable de los daños y perjuicios ocasionados a la Institución. Adicionalmente será un requisito esencial para la nueva contratación o renovación, la presentación del documento de conformidad con la literal g).

**Artículo 8. PROHIBICIÓN.** No podrán desempeñar u optar a puesto alguno en el CONADER, los cónyuges y demás parientes dentro de los grados de ley, de los trabajadores del CONADER durante el tiempo que sus parientes formen parte de la Institución.



**Artículo 9. CONTROVERSIAS.** Cualquier controversia que surja con ocasión de las relaciones laborales entre el CONADER y cualquier trabajador, que no se encuentre prevista y regulada en el presente reglamento, será resuelto por el Consejo o por delegación, a través del Director Ejecutivo, siempre buscando las fórmulas propicias y/o amigables componedores que atiendan a los intereses de ambas partes, siempre y cuando se encuentre dentro del marco de ley.

### **CAPÍTULO III**

#### **TRABAJADORES TEMPORALES Y PLAZAS EXENTAS**

**Artículo 10. TRABAJADORES TEMPORALES Y PLAZAS EXENTAS.** El CONADER, en épocas de mayor volumen de trabajo, movimiento por emergencias, necesidad urgente de cubrir acontecimientos especiales y otros eventos que considere la Dirección Ejecutiva, podrá contratar trabajadores temporales y/o de tiempo parcial, retribuyéndoseles en proporción al tiempo que laboren.

Plazas exentas, son aquellos puestos para los que no se cumple el perfil contenido en el Manual de Puestos y Funciones del CONADER, y en ellas el Director Ejecutivo podrá nombrar a personas que cuenten con experiencia, especialización y otras características únicas que no pueden acreditarse o vincularse académicamente y que gocen de la absoluta confianza, para la realización de tareas que favorecen el cumplimiento de las atribuciones del CONADER. Las plazas exentas no podrán ser más de diez (10) en la institución.

### **CAPÍTULO IV**

#### **JORNADAS DE TRABAJO**

**Artículo 11. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.** Las jornadas de trabajo a las que están sujetos los trabajadores del CONADER son:

- a) Jornada ordinaria de trabajo diurno: la cual no puede exceder de ocho (8) horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho (48) horas para los efectos exclusivos del pago del salario.
- b) La jornada ordinaria de trabajo nocturno: no puede exceder de seis (6) horas diarias, ni de treinta y seis (36) horas a la semana.
- c) La jornada ordinaria de trabajo mixto: no puede exceder de siete (7) horas diarias, ni de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

Los horarios de las jornadas ordinarias de trabajo serán fijados por el Director Ejecutivo según las necesidades, actividades y conveniencia de la institución, dentro de los límites de la ley. El Director Ejecutivo podrá autorizar horarios más convenientes, dentro de la jornada, adecuándolos a la naturaleza y modalidad de los servicios, a efecto de garantizar que estos se presenten de forma inmediata y eficiente.



**Artículo 12. PERÍODOS PARA INGERIR ALIMENTOS.** Los trabajadores que laboren en cualquier jornada gozarán de sesenta (60) minutos libres, remunerados dentro de la propia jornada para ingerir sus alimentos o para descansar, dentro o fuera de la Institución, según los turnos establecidos por su jefe inmediato, por lo que todo empleado deberá registrar su ingreso y salida del periodo de almuerzo en el dispositivo con el que cuente la institución, salvo casos debidamente autorizados por el Director Ejecutivo.

**Artículo 13. JORNADA DE TRABAJO NO EXTRAORDINARIA.** No se considerará jornada extraordinaria de trabajo, aquella que el trabajador utilice para subsanar errores en el trabajo realizado imputables solo a él, a reponer tiempo perdido o falta de actividad. En estos supuestos el trabajador deberá solicitarlo a su jefe inmediato, para que le autorice a seguir laborando como jornada no extraordinaria, y con el solo propósito de poder permanecer dentro de las oficinas del CONADER para reponer tiempo perdido o subsanar errores imposergables.

**Artículo 14. PUNTUALIDAD.** Todos los trabajadores deberán observar puntualidad tanto al ingreso como en el egreso de sus labores diarias. Se considerará en caso de incumplimiento, por una única vez al mes, un periodo de gracia de treinta (30) minutos de retraso a su hora de ingreso, mismo que deberá justificar a su jefe inmediato; en ningún momento se deberá entender como tiempo de gracia acumulable mes con mes, ya que no se reputa como un derecho. Quienes no cumplan con lo anterior serán sancionados de conformidad con las medidas disciplinarias dispuestas en este reglamento, salvo, que mediare causa justa que excuse el atraso, y sea considerada de esta manera a juicio del jefe inmediato, situación que será notificada a Recursos Humanos, para efecto de dejar constancia en el expediente del trabajador y proceder conforme a lo que corresponda.

**Artículo 15. MEDIDAS DE SEGURIDAD.** Una vez terminada la jornada laboral, todos los trabajadores deberán abandonar las oficinas donde laboran y apegarse a las medidas de seguridad que la institución implemente, salvo que hayan sido autorizados por su jefe inmediato, para permanecer en ellas laborando jornada extraordinaria o para reponer tiempo para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y/o urgentes. Al permanecer en la oficina lo harán bajo su estricta responsabilidad.

**Artículo 16. INASISTENCIA AL TRABAJO.** El trabajador que esté imposibilitado para asistir a sus labores deberá justificar su inasistencia de forma inmediata y por la vía más rápida a su jefe inmediato, quien, si lo estima necesario, establecerá por los medios legales a su alcance, la veracidad de los motivos expresados. El simple aviso no implica que la falta sea justificada. Los únicos motivos de inasistencia son los que establece la ley en el Código de Trabajo. La justificación formal de la inasistencia debe hacerse al momento de reanudar sus labores si en



dado caso no lo hubiere hecho antes debiendo presentar su boleta de permiso debidamente autorizado por el jefe inmediato.

Cuando el trabajador dejare de asistir a sus labores sin permiso de su jefe inmediato, siempre dentro de los motivos justificados de inasistencia que establece la ley, durante dos (2) días laborales completos y consecutivos o durante seis (6) medios días laborales en un mismo mes calendario, se considerará abandono de labores, facultando al CONADER, para dar por terminado el Contrato Individual de Trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin perjuicio de descontarle los días no laborados que corresponda.

**Artículo 17. CERTIFICADO O CONSTANCIA.** Cuando la inasistencia se deba a motivos de enfermedad por un día, el trabajador al reanudar sus labores deberá presentar el certificado o constancia médica. En caso la inasistencia sea a partir de los 2 días, deberá presentar constancia o suspensión del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Si el trabajador no cumpliera con lo contemplado en este artículo, será sancionado de conformidad con el presente Reglamento.

**Artículo 18. COMPLEMENTO DEL SALARIO.** Cuando el trabajador fuere suspendido por enfermedad o accidente, por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), hasta por dos (2) meses, el CONADER, complementará su salario al ciento por ciento (100%), durante esos dos (2) meses, de conformidad con la boleta de pago que provee el mencionado Instituto, la cual deberá ser presentada por el trabajador. En caso de que el trabajador hubiere recibido más del monto de su salario, deberá reintegrarlo la parte proporcional al CONADER.

## **CAPÍTULO V**

### **SUELdos**



**Artículo 19. PAGO DE SUELDO.** Los Salarios ordinarios y extraordinarios devengados, serán pagados mensualmente, a más tardar el último día hábil del mes, y en forma exclusiva mediante transferencia a cuenta bancaria o con cheque previa autorización de Dirección Ejecutiva, a nombre del colaborador, en el banco del sistema designado por la institución, estando obligados todos los colaboradores a dejar constancia escrita, de las sumas recibidas en cada periodo de pago en concepto de salarios o cualquier prestación que reciban.

**Artículo 20. CASO DE FALLECIMIENTO.** Cuando falleciere un trabajador del CONADER, el pago de los sueldos y las prestaciones laborales que se le tuvieran pendientes y la indemnización por año de servicio laborado, se le harán efectivas al cónyuge, hijos o padre o

 <b>CONADER</b> <small>Consejo Nacional del Deporte, la Educación Física y la Recreación</small>	<b>CONSEJO NACIONAL DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN</b>	<b>Versión: 02</b>
--	--	--------------------

en su defecto a la persona que el trabajador haya designado como su beneficiario al momento de su contratación o durante la relación laboral ante la autoridad superior jerárquica administrativa de la Institución y en la forma establecida en los manuales correspondientes. En caso de que exista duda sobre a quien corresponde el pago de los beneficios que contempla este artículo, la calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, en la vía de los incidentes.

## CAPÍTULO VI

### **PERMISOS, LICENCIAS, DESCANSOS SEMANALES, ASUETOS, VACACIONES, AGUINALDO, BONIFICACIONES**

#### **Artículo 21. PERMISO PARA ACTIVIDADES PARTICULARES CON GOCE DE SALARIO.**

Cuando un trabajador, requiera un permiso para atender actividades particulares, el jefe inmediato establecerá la procedencia de conceder el permiso correspondiente dentro de la jornada de labores, el cual no podrá exceder de cuatro (4) horas en un mes calendario.

**Artículo 22. LICENCIAS.** Cuando los trabajadores por motivos de interés particular necesiten licencia para no asistir a sus labores, lo solicitarán por escrito a su jefe inmediato quien podrá autorizar un día bajo su responsabilidad, de necesitar licencia para no asistir a sus labores mayores de dos días, deberá contar con autorización del Director Ejecutivo.

Los casos anteriores deben ser analizados y considerados por la autoridad correspondiente, quien debe establecer si la licencia procede concederla con o sin goce de salario e informar a Recursos Humanos para su registro y control.

**Artículo 23. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO.** El CONADER, concederá a los trabajadores las siguientes licencias con goce de sueldo debiendo sin excepción el trabajador acreditar la existencia del evento o actividad que justifica la licencia solicitada.

- a) Cinco (5) días cuando ocurriere el fallecimiento de los padres, hijos, cónyuge o la persona con quien estuviera unida de hecho y tres (3) días por fallecimiento de hermanos.
- b) Cinco (5) días, cuando contraiga matrimonio civil.
- c) Cinco (5) días, al padre por nacimiento de su hijo.
- d) Para responder a citaciones judiciales, un (1) día, y un día y medio día, si fuera, afuera de la circunscripción departamental, a menos que exista orden judicial que requiera

más tiempo, este permiso deberá ser comprobado ante el jefe inmediato o ante el Director Ejecutivo.

- e) Los empleados del CONADER que formen parte de organizaciones internacionales relacionadas con la Cultura Física y el Deporte o que formen parte de las delegaciones oficiales Deportivas Guatemaltecas y sean invitadas o nombradas para participar en representación del CONADER.
- f) Los empleados por razones de exámenes privados, para la obtención del título profesional o técnico, podrán solicitar licencia con goce de salario hasta por un máximo de siete (7) días calendario, para lo cual el funcionario o trabajador deberá presentar previamente solicitud por escrito a su jefe inmediato, con una anticipación no menor de quince (15) días, para no afectar las labores de la institución. El trabajador deberá acreditar fehacientemente tal circunstancia, especificando la fecha y el documento justificativo. Una vez cuente con el visto bueno del jefe inmediato, será trasladado a Dirección Ejecutiva, quien autorizará o no, dicha licencia.
- g) Los empleados que por razones de estudios u otorgamiento de becas a realizarse en el extranjero, o el ejercicio de prácticas supervisadas -EPS-, podrán solicitar licencia sin con goce de salario por todo el tiempo que dure la circunstancia, con una anticipación no menor de un mes; para lo cual el funcionario o trabajador deberá presentar previamente solicitud por escrito, especificando el motivo, la duración, y documento justificativo, para que sea evaluado por Dirección Ejecutiva, quien autorizara o no, dicha licencia.

**Artículo 24. DESCANSO SEMANAL.** Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar como mínimo un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo o jornada ordinaria semanal. El CONADER, está obligado a remunerar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto.

**Artículo 25. DÍAS DE ASUETO Y PERMISOS ESPECIALES.** El CONADER, reconoce como días de asueto los siguientes:

- a) 01 de enero.
- b) Miércoles santo, Jueves santo, viernes santo y sábado de Gloria.
- c) 01 de mayo.
- d) 10 de mayo, para las madres trabajadoras.
- e) 17 de junio, para los padres trabajadores.
- f) 30 de junio.
- g) 15 de septiembre.
- h) 20 de octubre.



- i) 01 de noviembre.
- j) 07 de diciembre (día del deportista).
- k) 24 de diciembre, medio día, a partir de las doce horas, y el 25 de diciembre.
- l) 31 de diciembre, medio día, a partir de las doce horas.
- m) El día de la festividad de la localidad.
- n) Día del Profesional, para aquellas profesiones que cuenten con disposición legal que lo regule expresamente.
- o) El día de cumpleaños del trabajador, siempre y cuando caiga en día hábil laboral y no se encuentre gozando de periodo de vacaciones.

Se debe observar lo regulado en Decreto No. 19-2018 del Congreso de la República de Guatemala, el cual reforma el Decreto número 42-2010 “Ley que promueve el turismo interno”, en cuanto a la forma de conceder los asuetos en su caso.

**Artículo 26. TRABAJO EN DÍAS DE ASUETO.** Cuando por la naturaleza de las funciones, sea necesario laborar durante los días de asueto o de descanso semanal, el trabajador tendrá derecho a que se le reponga el tiempo trabajado como extraordinario, debidamente autorizado por el jefe inmediato.

**Artículo 27. PERÍODO PRE Y POST NATAL Y PERÍODO DE LACTANCIA.** La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su remuneración durante los treinta (30) días que precedan al parto y los cincuenta y cuatro (54) días siguientes. 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 este periodo. Cuando la trabajadora goza de los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, será éste quien defina el tiempo de suspensión y le cancelará el salario.

La madre trabajadora, también gozará del periodo de lactancia que señala el Código de Trabajo y Reglamento respectivo.

**Artículo 28. VACACIONES.** Los trabajadores tendrán derecho a veinte (20) días hábiles de vacaciones después de cada año de servicio continuo en el CONADER, según programación autorizada por la autoridad y también podrán gozarse en otras épocas del año cuando el trabajador no haya podido gozarlas.

Las vacaciones no son acumulables; deben gozarse en periodos continuos y no son compensables en dinero, salvo que se hubiere adquirido el derecho y no se hubiere disfrutado al cesar la relación de trabajo por cualquier causa, en cuyo caso, sólo se reconocerá hasta un máximo de dos periodos. Será responsabilidad del jefe inmediato velar porque los trabajadores tomen las mismas.

El trabajador podrá gozar de sus vacaciones una vez se tengan las autorizaciones correspondientes en el formato debidamente autorizado.

**Artículo 29. COMPENSACIÓN.** Cuando el trabajador cese en el trabajo, cualquiera que sea la causa antes de cumplir un (1) año de servicio continuo o antes de adquirir el derecho a un nuevo periodo de vacaciones, el patrono deberá compensarle en dinero la parte proporcional de estas, de acuerdo con el tiempo de servicio, para lo cual se tomará como base el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados por éste durante el último semestre.

**Artículo 30. AGUINALDO.** Anualmente la Institución, otorgará a sus trabajadores en concepto de aguinaldo, el equivalente al ciento por ciento (100%) del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicio continuo, o la parte proporcional al tiempo laborado de conformidad con lo establecido en la ley específica.

**Artículo 31. BONIFICACIÓN ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO.** Todos los trabajadores del CONADER, de conformidad con lo establecido en el Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, gozarán de la Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público (Bono 14), equivalente al ciento por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido; si la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado.

Para determinar su monto, se tomará como base el promedio de los salarios ordinarios devengados por el trabajador en los últimos seis meses, tomando en cuenta para el cálculo el monto respectivo de pago del bono profesional.

**Artículo 32. BONO VACACIONAL.** Todos los trabajadores del CONADER, tendrán derecho asimismo a percibir el Bono Vacacional por un monto de Doscientos Quetzales (Q. 200.00), de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Gubernativo número 642-89, reformado por el Acuerdo Gubernativo 742-92.

**Artículo 33. BONO PROFESIONAL.** En cumplimiento del artículo 3 del Acuerdo Gubernativo 327-90, todos los servidores públicos con título universitario y con la calidad de colegiados activos, que desempeñen puestos que tengan como requisito mínimo indispensable de conformidad con el manual de puestos y funciones vigente, tener un título profesional con grado universitario a nivel de licenciatura o post grado, tiene derecho a recibir un bono profesional por la cantidad de trescientos setenta y cinco quetzales (Q375.00), siempre y cuando acrediten de manera fehaciente dichas condiciones.



## **CAPÍTULO VII**

### **OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DE LOS TRABAJADORES**

#### **Artículo 34. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

- a) Desempeñar sus servicios bajo la dirección de su jefe inmediato.
- b) Desempeñar el trabajo con eficiencia, cuidado, esmero y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c) Restituir al CONADER, los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les facilite para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.
- d) Utilizar el mobiliario y equipo asignado en forma adecuada, siendo el empleado responsable de su custodia y conservación.
- e) Practicar buenas costumbres morales y éticas durante el trabajo.
- f) Guardar los secretos técnicos, así como la información administrativa relacionada al cargo que desempeña.
- g) Asistir a los cursos de inducción y capacitación cuando sea designado por la Dirección Ejecutiva, salvo justa causa determinada por el jefe inmediato;
- h) Cumplir con los plazos establecidos para la presentación de la renuncia y no abandonar sus labores, hasta que la misma sea aceptada y notificada.
- i) Portar el documento de identificación institucional visible (gafete), durante la jornada de trabajo y devolverlo al terminar la relación laboral.
- j) Cumplir con los controles de horarios que la Institución establezca.
- k) Cumplir con las medidas de seguridad necesarias y las acordadas para el resguardo de las personas e instalaciones.
- l) Participar en el desarrollo de las actividades de fortalecimiento institucional, tales como evaluación del desempeño, clima organizacional y otras establecidas por las autoridades.
- m) Portar correctamente el uniforme asignado por la Institución. Así mismo, todos los trabajadores del CONADER, en el desempeño de sus actividades laborales, deberán vestir conforme la naturaleza del cargo, cuidando de la higiene y presentación personal, cumpliendo con la normativa interna que regule lo dispuesto en el presente artículo.
- n) Cumplir con las leyes, reglamentos, acuerdos, circulares y demás disposiciones normativas, que sean aplicables; y
- o) Otras asignadas por el jefe inmediato conforme a su puesto de trabajo, siempre y cuando no contravengan la moral y las buenas costumbres.
- p) Con independencia de las obligaciones legalmente establecidas, el CONADER, regulará las que estime pertinentes, de conformidad con la naturaleza de sus



funciones o de las distintas actividades a desarrollar, siempre que éstas se ajusten a la ley.

- q) Y todas las funciones y atribuciones especificadas para cada uno de los puestos establecidos en el Manual de puestos de funciones
- r) Las que específicamente contemple el Código de Trabajo y las leyes de orden laboral.

Los trabajadores que tuvieran personal bajo su cargo serán responsables de informar por escrito a Recursos Humanos, todos los movimientos de personal como traslados, permisos, ausencias, suspensiones, estado de gravidez y otros que se relacionen con su situación laboral.

Cada Director de Área, deberá velar por el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores adscritos a su Dirección, disponiendo y ordenando lo que considere conveniente, para mejorar los servicios administrativos de atención al público y otros en general.

**Artículo 35. ATRIBUCIONES DE LOS TRABAJADORES.** Las principales atribuciones, aunque no limitativas del personal que presta sus servicios en el CONADER, de acuerdo con el cargo y puesto que desempeña, son estipuladas en este Reglamento, manuales de procedimientos y demás normas reglamentarias del CONADER, así como en circulares emitidas por las distintas entidades administrativas.

## CAPÍTULO VIII

### PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES



**Artículo 36. PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.** El trabajador tiene prohibido:

- a) Abandonar el lugar de trabajo en horas hábiles sin causa justificada o sin permiso de sus jefes inmediatos.
- b) Hacer, durante el trabajo o dentro de la institución, propaganda política o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la Constitución Política de la República de Guatemala establece.
- c) Presentarse a sus labores en condiciones que evidencien haber ingerido bebidas alcohólicas o encontrarse bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- d) Relaciones de pareja o noviazgo entre trabajadores.
- e) Usar el mobiliario y equipo, los útiles o herramientas suministrados por el patrono para un fin distinto de aquel a que estén normalmente destinados.
- f) Portar armas de cualquier naturaleza dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, por la naturaleza del trabajo que se

realiza o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

- g) Ejecutar hechos o violar normas y reglas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la Institución.
- h) Recibir regalos, concesiones, pagos o cualquier prebenda de un proveedor y/o usuario.
- i) Realizar actos discriminatorios, intimidatorios y/o acoso por raza, género, credo, afiliación política o social u otro que afecte la atención directa, las relaciones humanas y laborales.
- j) Fumar o ingerir bebidas alcohólicas dentro o frente de las instalaciones que ocupen las oficinas del CONADER.
- k) La realización de venta de productos dentro de las instalaciones del CONADER.
- l) Ingresar a las oficinas de CONADER, en horas y días inhábiles sin la autorización correspondiente.
- m) Dedicarse en horas de trabajo a actividades ajenas a las que corresponden al cargo que desempeñan.
- n) Ingerir alimentos en los puestos de trabajo.
- o) Recibir visitas y atender asuntos personales durante la jornada de trabajo, salvo casos especiales.
- p) Las que específicamente establecen el Código de Trabajo y demás leyes de orden laboral.
- q) Queda prohibido a todos los colaboradores, sin distinción, el acoso u hostigamiento sexual a cualquier otra persona que labore para la institución. Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda acción que vaya dirigida a chantajear, manipular, obligar o coaccionar sexualmente a persona del sexo opuesto o del mismo sexo, valiéndose de superioridad jerárquica, física, edad o de cualquier otra índole, con el objeto de exigir o aceptar cualquier tipo de compensación o favor sexual, para lograr cualquier fin, concesión, privilegio o mejora relacionada con sus condiciones salariales o de trabajo a favor de sí mismo o interpósita persona. La violación de esta prohibición motivará la aplicación del régimen disciplinario de rigor, sin prejuicio de ejercer cualquier otra acción legal que corresponda contra quien resultaré responsable.

Estas prohibiciones no excluyen otras contenidas en leyes, circulares y normas reglamentarias.



## CAPÍTULO IX

### OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN

#### Artículo 37. OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN.

 <p><b>CONADER</b> Comité Nacional del Deporte, la Educación Física y la Recreación</p>	<b>CONSEJO NACIONAL DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN</b>	<b>Versión: 02</b>
--	--	--------------------

- a) Preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores guatemaltecos sobre quienes no lo son.
- b) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato físico o verbal, se prohíbe toda clase de discriminación en la Institución.
- c) Proporcionar a los trabajadores el mobiliario, equipo, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido.
- d) Proporcionar local seguro para el resguardo de los instrumentos y equipo que utiliza el trabajador.
- e) Velar porque la infraestructura donde se desarrollen las labores tenga las medidas de seguridad necesarias para el resguardo de la misma y de los trabajadores.

## CAPÍTULO X

### PROHIBICIONES DE LA INSTITUCIÓN

**Artículo 38. PROHIBICIONES DEL CONADER.** Queda prohibido al CONADER, y en su caso a los funcionarios o autoridades, lo siguiente:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación como gratificación por trabajo por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
- c) Obligar a los trabajadores a integrarse o retirarse de los Sindicatos y/o grupos coaligados;
- d) Influir en las decisiones políticas o convicciones religiosas de los trabajadores.
- e) Retener bienes propiedad del trabajador, como garantía o a título de indemnización, a menos que sea por orden judicial.
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones entre sus trabajadores, salvo que se hagan por razones humanitarias y participen en forma voluntaria.
- g) Permitir la permanencia de los trabajadores en su lugar de trabajo, en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes u otra condición a norma análoga; y
- h) Ejecutar algún acto restringiendo los derechos que el trabajador tiene conforme la Ley.



## CAPÍTULO XI

### MEDIDAS DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL E HIGIENE EN EL TRABAJO

#### **Artículo 39. SEGURIDAD E HIGIENE.**

Los trabajadores al servicio del CONADER, deberán atender y cumplir todas las instrucciones del empleador relativas a la seguridad e higiene, así como las que emanen de las autoridades

de trabajo, sanitarias y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Asimismo, están obligados a cumplir con las normas legales establecidas en esta materia.

**Artículo 40. MEDIDAS OBLIGATORIAS PARA LOS TRABAJADORES**

Los trabajadores están obligados a observar las medidas siguientes:

- a) Profilácticas y preventivas necesarias por el CONADER, con el fin de proteger su salud y evitar la propagación o el contagio de enfermedades.
- b) De seguridad e higiene, que son de acatamiento forzoso.
- c) De prevención de accidentes que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ha establecido para tal efecto, así como todas aquellas establecidas o recomendadas por las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, servicios de salud y otras.
- d) Notificar a la brevedad posible al jefe inmediato, el acontecimiento de accidentes, lesiones, adquisición de enfermedades contagiosas.
- e) Hacer del conocimiento del jefe inmediato, cualquier deficiencia en las instalaciones eléctricas, aparatos y otras que pongan en peligro la vida, salud y seguridad de las personas que se encuentren en el CONADER.
- f) Abstenerse de encender fuego donde haya materiales inflamables, exista el peligro de incendio o esté prohibido.
- g) En caso de que ocurran accidentes, tomar las medidas de socorro pertinentes, girando las instrucciones del caso y posteriormente avisar al jefe inmediato.
- h) En caso de desperfectos en cualquier aparato, deberá informar al jefe inmediato para su mantenimiento y reparación.
- i) En caso de incendio deberá dar aviso a los servicios de emergencia, utilizando los extintores, según la capacitación recibida, y así tratar de sofocarlo para evitar daños mayores, avisando a la brevedad posible a la autoridad que corresponda.
- j) Obedecer las señales de emergencia en caso de sismo, terremoto o en caso de cualquier otra catástrofe natural.
- k) Usar los sanitarios adecuadamente.
- l) En caso de emergencia, las personas debidamente capacitadas, prestar los primeros auxilios, haciendo uso de los medicamentos y elementos del botiquín de emergencia.
- m) Utilizar el equipo de seguridad que le proporcione el empleador.
- n) Obedecer las señales de peligro debidamente visibles.
- o) Aquellas normas específicas y protocolos que se emitan para prevenir cualquier enfermedad infectocontagiosa, o aquellas que se emitan con el fin de prevenir la propagación de una enfermedad, declarada como epidemia o pandemia.

**Artículo 41. MEDIDAS OBLIGATORIAS PARA EL CONADER.**

- a) Ordenar las medidas profilácticas o preventivas, que a su juicio sean necesarias. Con el fin de proteger la salud de los trabajadores y para evitar la propagación o el contagio de enfermedades.
- b) Cumplir con las medidas de prevención de accidentes que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y servicios de salud han establecido.
- c) Mantener al alcance de los trabajadores, agua purificada (potable).
- d) Mantener extintores en buen estado, colocados en lugares visibles y adecuados, debiendo capacitar al personal para su uso.
- e) Colocar señales de peligro visibles, en los lugares que sea conveniente y necesario, así como de rutas de evacuación.
- f) Proveer de un lugar adecuado y equipado para comedor de los trabajadores en condiciones de higiene y salubridad.
- g) Ubicar en cada centro de trabajo un botiquín de primeros auxilios, el cual contendrá medicamentos básicos y elementos para emergencias.
- h) Realización de simulacros de desastres naturales por lo menos una (1) vez al año, para que los empleados conozcan qué hacer si sucediera una situación de emergencia.
- i) Promover la gestión de prevención de riesgos, a través de la conformación de un Comité Bipartito de Salud y Seguridad Ocupacional del CONADER.
- j) Emitir las medidas y protocolos necesarios para prevenir una enfermedad infectocontagiosa, o aquellas que se emitan con el fin de prevenir la propagación de una enfermedad, declarada como epidemia o pandemia.



#### **Artículo 42. COMITÉ BIPARTITO DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL DEL CONADER.**

es un órgano bipartito, constituido por igual número de representantes del empleador y de los trabajadores dentro del CONADER, electos democráticamente, según el numero que establezca la ley, que tendrán las siguientes atribuciones:

- a) Promover la salud y seguridad en los lugares y centros de trabajo del CONADER, para la prevención de riesgos biológicos, químicos, psicosociales, físicos, ambientales, ergonómicos, epidemias o pandemias y otros inherentes a la labor que se esté realizando, y que puedan causar daños a la salud y seguridad de todos.
- b) Garantizará a todos los trabajadores de cualquier lugar de trabajo, con especial énfasis en aquellos más vulnerables a los procesos peligrosos (embarazadas, personas con discapacidad, adolescentes trabajadores, personas con VIH, personas con condiciones médicas que por determinada situación requieran cuidado especial), condiciones de salud, seguridad y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales.

- c) Elaborar los protocolos de Riesgo y salud laboral, según las necesidades que se requieran.
- d) En general promover y vigilar el cumplimiento del Reglamento General de Salud y Seguridad Ocupacional y sus reformas y demás disposiciones normativas y protocolos internos que busquen resguardar la salud y seguridad en los lugares de trabajo.

**ARTICULO 43.** El Comité Bipartito de Salud y Seguridad Ocupacional será electo estará integrado con los siguientes cargos:

- a) Coordinador
- b) Secretario
- c) Vocales

Todo lo demás referente al Comité Bipartito de Salud y Seguridad Ocupacional se regulará conforme a lo establecido en el Manual de Constitución, Organización y Funcionamiento de los Comités Bipartitos de Salud y Seguridad Ocupacional, contenido en el Acuerdo Ministerial 23-2017 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional contenido en el Acuerdo Gubernativo 229-2014 y sus reformas.

**CAPÍTULO XII**  
**MEDIDAS DISCIPLINARIAS**  
  
**TÍTULO I**  
**FALTAS Y SANCIONES**



**Artículo 44. MEDIDAS DISCIPLINARIAS.** Se aplicarán a todo el personal cuando se realicen acciones u omisiones constitutivas de faltas administrativas, conforme al procedimiento establecido el artículo 51 del presente Reglamento.

**Artículo 45. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.** Las faltas administrativas en el servicio se clasifican en: leves, moderadas y graves.

**Artículo 46. FALTAS LEVES.** Son aquellas que no afectan o lesionan drásticamente el respeto del otro, los objetivos y bienes de la institución; generalmente ocurren por descuido, falta de previsión o anticipación de consecuencias, o sin intención premeditada por parte del trabajador, pero necesitan ser corregidas para permitir un desempeño laboral adecuado.

También son consideradas faltas leves todos aquellos comportamientos inadecuados del trabajador que no aparecen señalados de forma explícita como faltas moderadas o graves. Sin

embargo, una falta leve se puede convertir en moderada o grave cuando es reiterativa, y por lo mismo, se constituye en una conducta intencionada que lesionan a otra persona y que alteran el óptimo funcionamiento del CONADER.

Dentro de las faltas leves se encuentran:

- a) Llegar tarde al trabajo sin causa justificada.
- b) Omitir registrar su asistencia, horario de almuerzo y/o salida mediante los controles y procesos establecidos.
- c) Ausentarse de su horario laboral sin causa justificada.
- d) Faltarle el respeto de forma verbal a los trabajadores o funcionarios del CONADER y público en general.
- e) Atender en forma prepotente o descortés al público en general, trabajadores o funcionarios del CONADER.
- f) Inasistencia a los cursos de capacitación para los cuales ha sido designado, salvo causa justificada, en cuyo caso deberá mediar excusa escrita con la aprobación del jefe inmediato.
- g) Realizar actividades personales en el horario de labores.
- h) Incumplimiento de procesos o reglamentos internos.

**Artículo 47. FALTAS MODERADAS.** Son aquellas que incluyen comportamientos que comprometen las normas básicas de convivencia y afectan de manera significativa a la institución o a cualquier persona causándole daño, además de que cuestionan los principios y valores que el CONADER ha definido como centrales y deseables para el actuar del trabajador, así mismo incluye las faltas contra el medio ambiente y la salud o que ponen en peligro la vida.

Además del incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores contenidas en el presente reglamento, se consideran las siguientes:

- a) Actuar con negligencia afectando el servicio que se brinda.
- b) Insultar o amenazar a trabajadores; funcionarios y público en general.
- c) Incumplir con los turnos asignados por la autoridad administrativa.
- d) Incumplir con las instrucciones escritas giradas por el Director Ejecutivo o jefe inmediato.
- e) Utilizar los recursos del CONADER, para uso o fines personales.
- f) Perjudicar deliberada o negligentemente los bienes del CONADER.
- g) Dejar de asistir a sus labores por un (1) día completo, o tres (3) medios días en el mismo mes calendario, sin causa justificada.
- h) Acumular tres (3) faltas leves.
- i) Hacer proposiciones indecorosas a cualquier trabajador (a), funcionario (a) del CONADER o público en general.

- j) Cuando el trabajador incurra en actos que impliquen cualquier otra infracción de las medidas obligatorias y prohibiciones que establezca el presente reglamento y el CONADER.

**Artículo 48. FALTAS GRAVES.** Son aquellas que atentan directamente contra los derechos humanos básicos, la integridad física, psicológica o moral de las personas o los principios del CONADER, y en muchos casos están tipificadas como delitos por la justicia ordinaria. Este tipo de acciones ponen en riesgo la vida, la integridad física y los bienes materiales, de tal manera que pueden causar daños, en muchos casos irreparables o irreversibles. Dentro de las faltas graves se encuentran:

- a) Cuando de manera intencional no se realicen las actividades para la cual fueron contratados.
- b) Recibir o solicitar regalos, dádivas, dinero u otro beneficio del público en general o compañeros por el servicio demandado.
- c) Agredir en forma física o psicológica a cualquier trabajador, funcionario del CONADER o público en general.
- d) Acumular tres (3) faltas moderadas.
- e) Presentarse a sus actividades laborales en estado de ebriedad, bajo efecto de drogas o estupefacientes.
- f) Apropiarse de bienes del CONADER, o del personal, sin perjuicio de denunciar penalmente el hecho.
- g) Comportarse dentro de la institución en forma inmoral.
- h) Incurrir dentro o fuera del lugar donde se ejecutan las labores a la injuria, calumnia o difamación, y como consecuencia de ello se afecte la convivencia y armonía para la realización del trabajo.
- i) Cuando el trabajador cometa un hecho que revista características de delito o falta contra la propiedad en perjuicio de la Institución, algún compañero de labores, o en perjuicio de terceros en el lugar de trabajo.
- j) Cuando el trabajador falte a la debida discreción, según la naturaleza de su cargo, así como, revelar secretos que conozca por razón del puesto que desempeña.
- k) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin el correspondiente permiso o sin causa justificada, durante dos (2) días laborales completos laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia debe hacerse al momento de reanudar sus labores, si no lo hubiera hecho antes.
- l) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a acatar las normas establecidas o instrucciones que su jefe inmediato le indique según correspondan a sus atribuciones.



- m) Cuando el trabajador incurra en negligencia, mala conducta, insubordinación, marcada indisciplina, ebriedad consuetudinaria, o toxicomanía en el desempeño de sus funciones.
- n) Cuando el trabajador incurra en actos que impliquen cualquier otra infracción de las medidas obligatorias y prohibiciones que establezca el presente reglamento y el CONADER.
- o) Cuando el trabajador incurra en actos que impliquen cualquier otra infracción muy grave a criterio del Director Ejecutivo del CONADER.

**Artículo 49. SANCIONES.** Las sanciones a imponer son las siguientes:

- a) Amonestación de atención escrita.
- b) Suspensión de labores de hasta ocho (8) días sin goce de sueldo.
- c) Despido por causa justa o remoción del cargo.



**Artículo 50. APLICACIÓN DE SANCIONES.**

- a) **Falta leve:** será sancionada con amonestación por escrito.
- b) **Falta moderada:** será sancionada con suspensión de labores de hasta ocho (8) días hábiles sin goce de salario, que se establecerá según la gravedad de las circunstancias en que se hubiera cometido, reincidencia y a discreción de la autoridad superior jerárquica administrativa.
- c) **Falta grave:** será sancionada con despido por causa justa o remoción del cargo.

**Artículo 51. IMPOSICIÓN POR SANCIONES.**

- a) **Falta leve:** serán impuestas por el jefe inmediato del trabajador que ha realizado la falta, debiendo remitir inmediatamente copia del oficio a Recursos Humanos para adjuntarlo al expediente laboral del trabajador.
- b) **Falta moderada y grave:** el jefe inmediato del trabajador que ha realizado la falta, procederá como máximo dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de realizada la falta, a suscribir un acta administrativa detallando lo ocurrido por el trabajador e inmediatamente deberá remitirla al Encargado de Recursos Humanos con un oficio en que haga constar detalladamente en qué consiste la falta administrativa que se le imputa al trabajador, adjuntando las pruebas existentes.

El Encargado de Recursos Humanos será el responsable de correr el proceso disciplinario de conformidad con Artículo 53 y siguientes del presente reglamento.

**Artículo 52. COMISIÓN DE UN DELITO.** Las acciones u omisiones cometidas por los trabajadores que pudieran ser consideradas constitutivas de posible delito, deberán ser denunciadas ante las instituciones competentes, sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan al CONADER.

## TÍTULO II

### PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y RECURSOS



**Artículo 53. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.** Se procederá de la manera siguiente, cuando un trabajador de CONADER, independientemente de su categoría o rango, incurriere en la comisión de una falta disciplinaria:

- a) El jefe inmediato del trabajador procederá dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a remitir al encargado de Recursos Humanos, oficio en que haga constar detalladamente en qué consiste la falta administrativa que se le imputa al trabajador y las pruebas existentes.
- b) El Encargado de Recursos Humanos, procederá a formar el expediente con los documentos remitidos por el jefe inmediato y notificar al trabajador sobre la falta administrativa que se le atribuye, confiriéndole audiencia por el plazo de tres (3) días, más dos (2) días adicionales por razón de la distancia, para que haga valer su derecho de defensa y deberá acompañar a su contestación los medios de descargo o pruebas que considere necesarias o pertinentes.
- c) Transcurrido el plazo conferido al trabajador, habiendo hecho o no uso del derecho de audiencia, el Encargado de Recursos Humanos, procederá a remitir de inmediato el expediente al Director Ejecutivo para que resuelva lo que corresponda según el Artículo 48, Aplicación de Sanciones del presente reglamento.
- d) Dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la emisión de la resolución, se notificará a Recursos Humanos, al trabajador y a su jefe inmediato, para la efectiva ejecución y posterior anotación en el expediente laboral del trabajador.

**Artículo 54. RECURSO DE RECONSIDERACIÓN.** El trabajador sancionado, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de ser notificado, podrá interponer por escrito recurso de reconsideración. En contra de las sanciones impuestas por el jefe inmediato, el recurso será conocido y resuelto por el Director Ejecutivo, quien resolverá dentro del plazo de cinco (5) días, notificando al interesado y adjuntando copia de la resolución al expediente laboral del trabajador. En caso de que la sanción fuera impuesta por Dirección Ejecutiva, el recurso será

conocido y resuelto por los miembros del CONSEJO, quienes podrán ratificar, modificar o desestimar la sanción y regirán los mismos plazos regulados en el presente artículo.

## **CAPÍTULO XIII**

### **SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**



#### **Artículo 55. SUSPENSIÓN INDIVIDUAL TOTAL DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

En el caso que un trabajador del CONADER, se encuentre privado de libertad por orden judicial, se declarará la suspensión individual total del contrato individual de trabajo por quien corresponda, siempre que el delito que se procesa no haya sido cometido contra el patrono, sus representantes o los intereses de unos u otros, suspensión que durará en tanto el trabajador recupere su libertad por medio de una medida sustitutiva.

El empleado que obtenga revocatoria de auto de prisión preventiva o sentencia absolutoria tiene el derecho de percibir los salarios correspondientes al tiempo que se vio impedido a trabajar y de conformidad con lo que haya durado el proceso.

El trabajador está obligado a dar aviso al patrono de la causa que lo impide asistir al trabajo dentro del plazo de cinco (5) días contados a partir en que empezó su privación de libertad, así como de reanudar su trabajo dentro de los dos (2) días siguientes a aquel en que obtuvo su libertad. En caso de que el trabajador no cumpla con dicha obligación, el CONADER puede dar por terminado el Contrato Individual de Trabajo sin incurrir en responsabilidad, salvo que el trabajador padezca de una enfermedad, riesgo profesional, descanso pre y post natal y demás riesgos análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo.

Cuando se dicte sentencia condenatoria en contra de un trabajador por un delito doloso y la misma se encuentre debidamente ejecutoriada y el trabajador se encuentre privado de libertad, el CONADER tiene la facultad de dar por terminado el Contrato Individual de Trabajo sin incurrir en responsabilidad de su parte.

#### **Artículo 56. TERMINACIÓN POR RENUNCIA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

Cualquier terminación del Contrato Individual de Trabajo que provenga de la voluntad unilateral del trabajador, deberá de concretarse mediante la presentación de la renuncia por escrito al empleador, de conformidad con las normas siguientes:

- a) Cuando el trabajador no tenga cumplidos seis (6) meses de servicios continuos, con siete (7) días de anticipación.

- b) Cuando el trabajador no tenga cumplido un (1) año de labores, con diez (10) días de anticipación.
- c) Cuando el trabajador tenga más de un (1) año de servicios continuos y menos de cinco (5), con quince (15) días de anticipación.
- d) Con treinta (30) días de anticipación, por lo menos, cuando tenga más de cinco (5) años de servicios continuos.

La renuncia deberá ser dirigida al Director Ejecutivo y presentada por el trabajador de manera escrita a su jefe inmediato y a Recursos Humanos del CONADER, para los efectos que correspondan. El trabajador no podrá abandonar el cargo hasta que le sea notificada la aceptación de su renuncia con indicación de la fecha en que la misma surtirá efectos.

**Artículo 57. TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.** El CONADER, podrá dar por terminado el contrato individual de trabajo unilateralmente, sin responsabilidad de su parte, por las causas siguientes:

- a) En caso de evidente negligencia por parte del técnico o profesional contratado, en el desempeño de su cargo o negativa infundada de cumplir con sus obligaciones o funciones establecidas.
- b) Por vencimiento del plazo del contrato individual de trabajo.
- c) Por la comisión de cualquier falta grave establecida en el presente reglamento.
- d) Y demás causales establecidas por el contrato de trabajo suscrito entre las partes.



**Artículo 58. INDEMNIZACIÓN UNIVERSAL.** El Consejo Nacional del Deporte, la Educación Física y la Recreación (CONADER) establece que, independientemente del motivo de terminación del contrato laboral, todos los empleados bajo el renglón 022 y 011 tendrán derecho a una indemnización universal equivalente a un mes de salario por cada año de servicio completo, con un límite máximo de 10 años.

**Artículo 59. CÁLCULO DE LA INDEMNIZACIÓN UNIVERSAL.** Para el cálculo de la indemnización universal, se tomará como base el salario promedio de los últimos seis meses laborados.

## CAPÍTULO XIV

### DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 60. ARREGLO DIRECTO.** En cualquier otra situación que no se encuentre regulada en el presente reglamento, de cualquier divergencia laboral que surja entre el CONADER y sus trabajadores, se procurará solucionarlas directamente por las partes, a través de amigables componedores, tratando en lo posible una solución ecuánime entre las partes.

 <b>CONADER</b> <small>Consejo Nacional del Deporte, la Educación Física y la Recreación</small>	<b>CONSEJO NACIONAL DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN</b>	<b>Versión: 02</b>
--	--	--------------------

**Artículo 61. OTRAS LEYES.** En lo relativo a los demás derechos y obligaciones que corresponde al patrono y a los trabajadores, se regirán por lo previsto en la Constitución Política de la República de Guatemala, los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por Guatemala en materia laboral y demás leyes de la República y sus Reglamentos que fueren aplicables, así como por aquellas disposiciones que emita el CONADER dentro del ámbito de su competencia.

**Artículo 62. DIVULGACION:** El presente Reglamento, será impreso y se suministrará una copia a cada uno de los empleados.

**Artículo 63. OBLIGATORIEDAD.** Todos los trabajadores del CONADER, tienen la obligación de conocer y cumplir las disposiciones del presente Reglamento y no podrá argumentarse desconocimiento del mismo.

**Artículo 64. VIGENCIA.** El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de la aprobación del CONSEJO del CONADER, dejando sin efectos cualquier otro reglamento o disposición emitida con anterioridad; mismo que deberá ser notificado a todos los trabajadores del Consejo Nacional del Deporte, la Educación Física y la Recreación (CONADER).

