



INSTITUTO DE LA
VÍCTIMA

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
DEL INSTITUTO PARA LA ASISTENCIA Y ATENCIÓN A LA
VÍCTIMA DEL DELITO**

Aprobado mediante Acuerdo No. 46-2020 de fecha trece de noviembre de dos mil veinte



**Acuerdo número cuarenta y seis guion dos mil veinte (46-2020)
Directora General del Instituto para la Asistencia y Atención
a la Víctima del Delito**

CONSIDERANDO:

Que el artículo 26 Bis del Decreto Número 21-2016 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Orgánica del Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito y sus reformas establece la responsabilidad del Director (a) General de elaborar, aprobar y modificar los reglamentos y normas internas de funcionamiento que sean necesarias para el cumplimiento de su Ley Orgánica.

CONSIDERANDO:

Que el artículo 26 Bis del Decreto Número 21-2016 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Orgánica del Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito y sus reformas y el artículo 31 del Acuerdo Número 33-2020 de la Dirección General del Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito, establecen que estará sujeto a su propio régimen laboral y de remuneraciones. Para el efecto el Director (a) General aprobará el Reglamento Interno de Trabajo correspondiente.

CONSIDERANDO:

Que se hace necesario regular a través de un reglamento específico, el desempeño de labores, desarrollo de funciones y atribuciones, el ejercicio de los derechos y deberes inherentes a los trabajadores, así como los procedimientos por medio de los cuales éstos se puedan hacer viables; para el cumplimiento eficiente de su Ley Orgánica.

POR TANTO:

Con base en lo considerado y con fundamento en los artículos 107 y 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, artículo 26 Bis del Decreto Número 21-2016 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Orgánica del Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito y sus reformas y el artículo 31 del Acuerdo Número 33-2020 de la Dirección General del Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito.

ACUERDA:

Aprobar el siguiente:

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
DEL INSTITUTO PARA LA ASISTENCIA Y ATENCIÓN A LA VÍCTIMA DEL DELITO**

20
2



TITULO I
DISPOSICIONES GENERALES
CAPÍTULO ÚNICO
APLICABILIDAD Y PRINCIPIOS

Artículo 1. Objeto. El presente reglamento tiene por objeto establecer las normas que obligadamente se deben sujetar al Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito y sus trabajadores, con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. Comprende las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para el buen funcionamiento de la institución. Para los efectos de este reglamento, al Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito se le denominará la “Institución o el “Instituto de la Víctima”.

Artículo 2. Garantías mínimas. Los derechos que se establecen en este reglamento a favor de los trabajadores del Instituto de la Víctima son de carácter mínimo y en consecuencia susceptibles de mejorarse por medio de cualquier instrumento legal; son nulos ipso jure todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos consignados en la Constitución Política de la República de Guatemala, Convenios Internacionales de Trabajo suscritos y ratificados por Guatemala, Ley Orgánica y el Reglamento General del Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito. Supletoriamente se aplicará el Código de Trabajo.

Artículo 3. Disposiciones aplicables. Las relaciones del Instituto de la Víctima del Delito con sus trabajadores, se rigen por lo regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, Convenios Internacionales de Trabajo suscritos y ratificados por Guatemala, Ley Orgánica y el Reglamento General del Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito, así como las disposiciones complementarias que emita el Director (a) General del Instituto de la Víctima. En los casos no previstos, regirá supletoriamente el Código de Trabajo.

Artículo 4. Ámbito de aplicación. Las disposiciones contenidas en el presente reglamento, son de aplicación general para todos los trabajadores que prestan sus servicios en el Instituto de la Víctima.

Artículo 5. Trabajadores del Instituto de la Víctima. Para los efectos de este reglamento, se considera trabajador del Instituto de la Víctima a toda persona individual que, en virtud de nombramiento o contrato individual de trabajo, ocupe un puesto en la Institución, mediante el cual queda obligado a prestar sus servicios a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de sus autoridades. Se exceptúa de esta definición a las y los profesionales y técnicos contratados con cargo al renglón presupuestario 029 (Otras Remuneraciones de personal temporal), quienes no se encuentran en relación de dependencia.

Artículo 6. Principios. Las relaciones de trabajo en el Instituto de la Víctima se fundamentan en los principios siguientes:

- a) En el otorgamiento de los cargos no debe hacerse ninguna discriminación por motivos de raza, sexo, estado civil, religión, posición social, económica, opiniones políticas o centro en donde hubiere obtenido su educación;



- b) A igual trabajo, prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario;
- c) El derecho a percibir prestaciones económicas y sociales justas, compatibles con el desarrollo, capacidad y situación financiera de la Institución;
- d) La garantía contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal y justa, así como contra la alteración arbitraria o injusta de sus condiciones de trabajo; no se entenderá como alteración la rotación de personal o traslado del mismo a otra Dirección, por necesidad del servicio; y,
- e) Dar preferencia a los trabajadores mediante el reclutamiento interno; posteriormente a quienes hubiesen laborado con anterioridad en la institución en forma satisfactoria y en última instancia, efectuar una convocatoria externa.

TITULO II JERARQUÍA Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL CAPÍTULO I

Artículo 7. Organización Jerárquica. La organización jerárquica del Instituto de la Víctima es la establecida en su Ley Orgánica y su Reglamento General, en los acuerdos emitidos y en la normativa interna que emita para tal efecto el Director (a) General del Instituto de la Víctima.

Artículo 8. Personal de confianza. Para los efectos del presente reglamento, se entenderá como personal de confianza a: Secretario (a) General, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento y/o Unidad y Coordinadores Regionales y/o Departamentales, así como aquellos puestos que a futuro se creen por necesidades del servicio y que así lo califique el Director (a) General.

CAPÍTULO II ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Artículo 9. Autoridad Superior. Corresponde al Director (a) General del Instituto de la Víctima, la aplicación y ejecución del presente reglamento y demás disposiciones relacionadas con la administración personal del Instituto de la Víctima. El Director (a) General podrán asignar al Director de Recursos Humanos o a los jefes de las dependencias de la Institución, las funciones que considere convenientes, de acuerdo con las disposiciones legales que para el efecto emita.

Artículo 10. Responsabilidad de las distintas dependencias. Los Directores de las dependencias de la Institución, tienen la inmediata y directa responsabilidad en la administración de su personal, así como de la adecuada aplicación del presente reglamento.

TITULO III PUESTOS CAPÍTULO ÚNICO

Artículo 11. Clasificación de Puestos. Para la aplicación del presente reglamento, todos los puestos deben de estar comprendidos y regulados en el Manual de Clasificación de Puestos y Salarios de la Institución, el cual establece las obligaciones, las responsabilidades, los requisitos mínimos de cada puesto y salarios que les corresponde.

ow
o



TITULO IV
INGRESO, SELECCIÓN, NOMBRAMIENTO Y OTRAS ACCIONES DE PERSONAL
CAPÍTULO I
REQUISITOS DE INGRESO AL INSTITUTO PARA LA ASISTENCIA Y ATENCIÓN A LA
VÍCTIMA DEL DELITO

Artículo 12. Requisitos de Ingreso. Toda persona que desee optar a un puesto en el Instituto de la Víctima deberá cumplir con los requisitos establecidos en la Ley Orgánica del Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito, en el Manual de clasificación de puestos y salarios y además, con los siguientes requisitos:

- a) Ser ciudadano guatemalteco. Excepcionalmente podrá contratarse a ciudadanos extranjeros, siempre y cuando las necesidades del servicio lo exijan y la ley lo permita.
- b) Encontrarse en el pleno goce de sus derechos civiles.
- c) Poseer título universitario, cuando corresponda.
- d) Colegiado activo, cuando corresponda.
- e) Estar habilitado para ejercer la profesión, cuando corresponda.
- f) Carecer de sanciones por el Tribunal de Honor de su colegio profesional, cuando corresponda.
- g) Que no exista auto de procesamiento vigente en su contra, por delito doloso.
- h) No haber sido condenado por delito doloso.
- i) Carecer de antecedentes penales y policíacos y especialmente no haber sido condenado por la comisión de delitos que impliquen falta de probidad o cometidos en contra del patrimonio del Estado.
- j) Presentar solicitud de ingreso proporcionando la información y documentos que requiera la Dirección de Recursos Humanos.
- k) Aprobar los exámenes de reclutamiento y selección de personal para el puesto que se postuló de acuerdo con los reglamentos vigentes.

La permanencia en caso de haber gozado de beneficios de capacitación o becas será regulada en la normativa de la Carrera Administrativa que se emita para el efecto.

Artículo 13. Verificación de legitimidad de la documentación. Además de los exámenes de aptitud correspondientes, se establece como parte del proceso de selección, la verificación de legitimidad de la documentación presentada por los aspirantes. En igual forma podrán aplicarse otros procedimientos, cuando la naturaleza de los puestos así lo requiera.

CAPÍTULO II
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Artículo 14. Reclutamiento y Selección. El reclutamiento y selección de personal se basarán en los procedimientos que sobre la materia contempla la ley y su reglamento general, así como el presente reglamento y otras disposiciones internas vigentes, que al respecto emita el Director (a) General del Instituto de la Víctima.

no
g



Artículo 15. Competencia. Corresponde a la Dirección de Recursos Humanos, la organización del reclutamiento y selección de personal, así como la aplicación y valoración de los requisitos de ingreso y ascenso a los diferentes puestos del Instituto de la Víctima.

Artículo 16. Selección por currículum. La selección para ocupar puestos en que se requiera la calidad de profesionales universitarios, colegiados activos, se llevará a cabo mediante evaluación de currículum, salvo los casos específicos que contempla la Ley Orgánica y el Reglamento General del Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito, y reglamentos demás reglamentos vigentes, en los que se requiera sustentar exámenes de oposición.

Artículo 17. Candidatos elegibles. Para ser considerado candidato elegible además de cumplir con los requisitos del puesto, es necesario superar las pruebas técnicas y demás evaluaciones con la nota mínima de 60 puntos.

Artículo 18. Registros. La Dirección de Recursos Humanos organizará los registros de candidatos elegibles para los diferentes puestos, conforme a los resultados de las evaluaciones efectuadas.

CAPÍTULO III NOMBRAMIENTOS DE PERSONAL

Artículo 19. Autoridad Nominadora. De conformidad con el artículo 18, numeral 2) de la Ley Orgánica del Instituto para las Asistencia y Atención a la Víctima del Delito y el artículo 32 del Reglamento General de la Ley Orgánica del Instituto para las Asistencia y Atención a la Víctima del Delito, corresponde al Director (a) General del Instituto, nombrar al personal que laborará en el Instituto de la Víctima. Para el efecto se establece dos modalidades:

- a) Acuerdo de nombramiento: Se aplicará cuando se trate de puestos incluidos en el renglón presupuestario 011 (retribución al cargo o puesto); y,
- b) Contrato escrito: Cuando se trate de puestos con cargo a los renglones presupuestarios 022 y 021 (Personal por Contrato y Personal Supernumerario)

Artículo 20. Condiciones incluidas al ingresar al servicio. Además de las estipulaciones contenidas en el acuerdo de nombramiento o contrato escrito se tendrán por incorporados en dichos instrumentos, las prestaciones, obligaciones y prohibiciones de índole laboral, contenidas en este reglamento, en el Manual de Clasificación de Puestos y Salarios y otras disposiciones específicas.

Artículo 21. Toma de posesión. La toma de posesión del Personal que ingrese al Instituto de la Víctima se hará constar en acta; también se formalizarán mediante acta los ascensos, permutas y traslados, la que será suscrita en su orden jerárquico por el Director (a) General del Instituto de la Víctima, por el Director (a) de la Dirección de Recursos Humanos, por el Secretario (a) por el Director de la Dirección en donde se haga efectiva la toma de posesión, además deberá firmar el acta la persona que haga las veces de Secretario y el trabajador nombrado. La fecha de toma de posesión determinará el inicio de la relación laboral del servidor público.

3
0



Artículo 22. Nulidad de nombramiento o rescisión de contrato. Cuando una persona nombrada no se presente a tomar posesión en la fecha señalada, la Dirección de Recursos Humanos en coordinación con la Dirección en la que se encuentre asignado el puesto, establecerán las causas valederas que manifieste el interesado y en caso de no ser justificable procederá a solicitar la anulación del nombramiento o contrato.

Así mismo, es nulo cualquier nombramiento que se haga en contravención a lo establecido en este reglamento y en cualquier disposición vigente. La persona afectada por la nulidad puede iniciar las acciones correspondientes contra los responsables, sin perjuicio de las demás responsabilidades que resultaren.

Cuando exista relación laboral comprobable que provenga de un contrato escrito renglón presupuestario cero veintiuno (021) o cero veintidós (022), este podrá ser rescindido por voluntad de las partes, por lo estipulado en el contrato respectivo o por la concurrencia de las causales previstas en este reglamento.

Artículo 23. Prestación del servicio. Desde la toma de posesión del puesto, todo trabajador queda obligado a prestar sus servicios en el cargo, horario y bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de su jefe inmediato, asimismo, adquiere el derecho a percibir las remuneraciones que por tal concepto le correspondan.

Artículo 24. Comprobación de la calidad de trabajador. La calidad de trabajador de la Institución se acredita con copia o certificación del acuerdo de nombramiento y del acta de toma de posesión, las cuales se entregará al trabajador por la Dirección de Recursos Humanos. Para efectos de identificación, los trabajadores del Instituto de la Víctima, los Directores y Jefes y todo trabajador portarán un carné firmado por el Director (a) General, o por la persona designada, documento que será devuelto al ocurrir cambio de puesto o cese de la relación laboral.

CAPÍTULO IV PERÍODO DE PRUEBA, DURACIÓN Y EVALUACIÓN

Artículo 25. Período de Prueba. Todo trabajador nombrado para ocupar un puesto en el Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito, deberá someterse a un período de prueba, con el fin de establecer su capacidad en el desempeño del mismo. Los trabajadores contratados se regulan por los términos del contrato.

Artículo 26. Duración. El período de prueba para los nuevos servidores se inicia a partir de la fecha de toma de posesión y dura seis meses. En los casos de ascenso el período de prueba será de tres meses; queda a salvo el derecho del servidor de ser restituido a su puesto anterior si el período de prueba no fuere superado favorablemente.

Al terminar satisfactoriamente el período de prueba, la persona nombrada o ascendida será confirmada en el puesto por la Dirección de Recursos Humanos; además, en el caso del personal del nuevo ingreso será considerada trabajador regular de la Institución.

26
8



Artículo 27. Evaluación. La evaluación del período de prueba la realizará mensualmente el jefe de la dependencia en el cual esté asignado el trabajador, llenando las formalidades que determine la Dirección de Recursos Humanos; en tal sentido, deberá remitir el último informe a más tardar quince días antes de la finalización del período de prueba.

Artículo 28. Finalización de la relación laboral durante el periodo de prueba. Durante el período de prueba el Instituto de la Víctima o el trabajador de nuevo ingreso pueden ponerle fin a la relación laboral, por voluntad propia, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad laboral alguna. La terminación de la relación laboral debe ser notificada al trabajador por la Dirección de Recursos Humanos.

CAPÍTULO V ASCENSOS, PERMUTAS Y TRASLADOS

Artículo 29. Ascensos. Se considera ascenso el acto por el cual el trabajador pasa a desempeñar un puesto de grado o clase superior en la Institución. La promoción a puestos de grado superior será acordada por la autoridad nominadora, de conformidad con los artículos 31 y 33 del Reglamento General de la Ley Orgánica del Instituto para las Asistencia y Atención a la Víctima del Delito, que regulan lo relacionado con la promoción tomando en consideración los criterios siguientes: eficiencia, rendimiento, esfuerzo laboral, antigüedad, capacidad, proximidad al cargo, historial del trabajo y además cumplir con los requisitos pertinentes.

En el caso de que existan dos o más candidatos que satisfagan los requisitos establecidos para un mismo puesto, la Dirección de Recursos Humanos deberá efectuar examen de oposición con base en los procedimientos respectivos.

Artículo 30. Otras regulaciones de los ascensos. Los ascensos a puestos vacantes deberán someterse a los procedimientos de selección y nombramiento de personal, contenidos en este reglamento y otras disposiciones complementarias.

Artículo 31. Ascensos temporales. Los ascensos temporales procederán en caso de ausencia del titular del puesto por un período mayor a un mes, siempre que las necesidades del servicio lo requieran y que se emita el nombramiento respectivo.

En estos casos, el trabajador devengará el salario asignado al puesto del titular ausente, siempre que sea mayor al que devenga en su puesto regular. Esta disposición no es aplicable, cuando la ausencia del titular se deba al hecho de encontrarse en el disfrute de sus vacaciones.

Artículo 32. Permutas. Las permutas procederán entre trabajadores que ocupen puestos de igual clase y categoría salarial; deberán ser solicitadas con el visto bueno de los jefes inmediatos, a la Dirección de Recursos Humanos y serán resueltas por el Director (a) General del Instituto de la Víctima.

Artículo 33. Traslados. El Director (a) General del Instituto de la Víctima, podrá ordenar traslados del personal a otras dependencias cuando las necesidades del servicio lo requieran, sin que tal disposición implique disminución de sus derechos. Cuando el traslado lo solicite el interesado, el Director (a) General podrá aprobarlo, tomando en cuenta los procedimientos respectivos.

3
8



CAPÍTULO VI INTERINATOS

Artículo 34. Nombramiento para puestos de Interinato. Cuando se origine la ausencia del titular de un puesto debido a las siguientes causales:

- a) Suspensiones médicas ordenadas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-,
- b) Licencias con o sin goce de salario,
- c) Becas

El Director (a) General del Instituto de la Víctima podrá emitir el nombramiento, exclusivamente para cubrir el período de ausencia, por los numerales descritos que contemplen un periodo mayor de treinta días.

Para la emisión del nombramiento respectivo, se requiere que el trabajador interino cumpla con los requisitos del puesto, lo cual no le concede derechos para continuar con la relación laboral por tiempo indefinido.

Artículo 35. Derecho del trabajador Interino. Al trabajador interino que se desempeñe satisfactoriamente en el puesto, se le acreditará en el expediente personal, como parte de sus méritos, al producirse alguna vacante en la Institución.

TITULO V DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES CAPÍTULO I DE LOS TRABAJADORES

Artículo 36. Derechos. Además de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, leyes, reglamentos y disposiciones en materia laboral y seguridad social, los trabajadores del Instituto tienen derecho a:

- a) Devengar un salario que les permita una existencia digna, de acuerdo con las funciones que desempeñan, los méritos de su actividad personal y la antigüedad en la Institución;
- b) Ser promovidos a puestos de mayor jerarquía o salario, conforme al plan de carrera administrativa y los procedimientos de reclutamiento y selección de personal de la Institución;
- c) Enterarse de las evaluaciones periódicas del desempeño de sus funciones;
- d) Gozar de los beneficios de los planes de capacitación, creados o programados por la Institución; conforme a los reglamentos respectivos y a la calendarización que para los mismos se elabore;
- e) Recibir un trato adecuado y respetuoso en el ejercicio de sus funciones;
- f) Licencias con o sin goce de salario, conforme a lo estipulado en el presente reglamento y otras disposiciones;
- g) Disfrutar de las prestaciones y beneficios de índole laboral que la Institución acuerde; y,
- h) Recibir un ejemplar de las disposiciones legales que rigen en la Institución, al iniciar su relación laboral con la misma.

3

8



Artículo 37. Obligaciones. Son obligaciones de todos los trabajadores del Instituto de la Víctima, además de las contenidas en la Ley, en este reglamento y en otras disposiciones complementarias, las siguientes:

- a) Jurar, acatar y defender la Constitución Política de la República;
- b) Cumplir y velar porque se cumpla la Ley Orgánica del Instituto de la Víctima, este reglamento y demás disposiciones complementarias;
- c) Ejecutar las labores inherentes al puesto que desempeñen en la Institución, con la eficiencia, responsabilidad y esmero apropiados;
- d) Guardar discreción en aquellos asuntos que por su naturaleza o en virtud de ley, reglamento o disposiciones especiales requieran reserva;
- e) Cumplir las órdenes o instrucciones de carácter técnico y administrativo que reciban de sus superiores jerárquicos y sujetarse a ellas;
- f) Observar dignidad, cortesía y esmero en el desempeño de sus funciones, especialmente hacia el público, los jefes, compañeros y subalternos;
- g) Presentarse a realizar sus labores con puntualidad y cumplir con el horario correspondiente a la jornada de trabajo asignada;
- h) Mantener buena apariencia personal y utilizar los uniformes, insignias y distintivos que la Institución ordene;
- i) Evitar, dentro y fuera del servicio, la comisión de actos reñidos con la ley, la moral o las buenas costumbres, que afecten el prestigio de la Institución;
- j) Aportar su iniciativa e interés en beneficio de la dependencia en la que sirvan y de la Institución en general;
- k) Conservar en buen estado el mobiliario, equipo de oficina, instalaciones y demás bienes del Instituto que tengan a su disposición para el cumplimiento de sus labores; procurando el uso racional de los recursos disponibles y responder por la pérdida de los bienes, no atribuible al deterioro normal;
- l) Reportar por escrito a la Dirección de Recursos Humanos, cualquier cambio de residencia, número telefónico, estado civil y otros datos que permitan mantener actualizados los expedientes personales y los registros correspondientes;
- m) Cumplir con las disposiciones relativas a seguridad, higiene y previsión social que emita la Institución y las previstas en la Ley y en los reglamentos específicos; y,
- n) Las demás que resulten de su nombramiento o contrato de trabajo, leyes y cualquier otra disposición de índole laboral.

Artículo 38. Obligaciones de los abogados de la Dirección de Asistencia Legal. Son obligaciones de los abogados que integran la Dirección de Asistencia Legal, además de las contenidas en la Ley, en el artículo 37 de este reglamento y en otras disposiciones complementarias, las siguientes:

- a) Velar por el respeto a los Derechos Humanos de la víctima del delito.
- b) Asistir con puntualidad a las diligencias, audiencias o turnos que correspondan.
- c) Informar de forma inmediata al Director (a) de la Dirección de Asistencia Legal, la imposibilidad de asistir a las audiencias o de no poder cumplir con los turnos respectivos.
- d) Informar al Jefe inmediato superior, de algún impedimento o excusa para poder conocer el caso que se le haya asignado.

3
g



- e) Entregar informe sobre las audiencias o los turnos cubiertos, en un plazo no mayor de veinticuatro horas, a través de los medios que establezca el Director (a) de la Dirección de Asistencia Legal.
- f) Entregar informe al concluir el o los casos asignados, incluyendo copia de toda la documentación de respaldo, en un plazo no mayor de cinco (5) días, más el término de la distancia, según aplique.
- g) Llevar estricto control y actualización del expediente a su cargo, así como de las audiencias y diligencias programadas.
- h) Asistir a las reuniones, capacitaciones, talleres o cualquier otra actividad que fuese convocada por el Instituto de la Víctima, excepto cuando esté cubriendo audiencias, turnos o por causa de fuerza mayor, debidamente justificada.
- i) Brindar los servicios de preferencia, de acuerdo con la cultura, cosmovisión e idioma de las víctimas del delito.
- j) Otras que este y otros reglamentos específicos, así como normas internas del Instituto de la Víctima le atribuyan.

Artículo 39. Obligaciones de los profesionales de la Dirección de Servicios Victimológicos. Las obligaciones de los profesionales de la Dirección de Servicios Victimológicos, además de las contenidas en la Ley, en el artículo 37 de este reglamento y en otras disposiciones complementarias, las siguientes:

- a) Brindar atención con calidad y calidez, para la recuperación integral de la víctima del delito, libre de victimización secundaria, utilizando los protocolos establecidos para el efecto.
- b) Preparar emocionalmente a la víctima, para que pueda comparecer a las diferentes diligencias que se requieran, especialmente en las audiencias del debate oral y público.
- c) Elaborar informes y/o evaluaciones psicológicas, médicas y sociales, de las víctimas que atienda el Instituto de la Víctima.
- d) Asesorar en la interpretación de dictámenes psicológicos, médicos y de trabajo social, cuando así lo solicite la Dirección de Asistencia Legal.
- e) Constituirse como consultor técnico o testigo, cuando así lo requiera la Dirección de Asistencia Legal.
- f) Derivar y/o acompañar a la víctima del delito a la institución u organización correspondiente, para su atención o protección, cuando el caso lo amerite.
- g) Registrar los casos y la atención brindada en el sistema informático del Instituto de la Víctima.
- h) Realizar los turnos correspondientes, de acuerdo con las necesidades del servicio.
- i) Informar permanentemente las actividades realizadas y resultados alcanzados al Director (a) de la Dirección de Servicios Victimológicos.
- j) Brindar los servicios de preferencia, de acuerdo a la cultura, cosmovisión e idioma de las víctimas del delito.
- k) Dar cumplimiento a las otras funciones que se establezcan en manuales, protocolos, instrucciones o guías en materia de atención victimológica.

Artículo 40. Prohibiciones. Se prohíbe a todos los trabajadores del Instituto de la Víctima lo siguiente:

- a) Atender a la persona que la víctima señale como victimario, mientras esté trabajando en el Instituto o cuando haya cesado de sus funciones;

aw
g



- b) Referir a la víctima para que acuda a su propia oficina o clínica privada;
- c) Trabajar simultáneamente en el Instituto de la Defensa Pública Penal y en el Instituto de la Víctima;
- d) Solicitar o aceptar pago, remuneración, dádiva alguna, regalos, recompensas o cualquier otro beneficio para hacer, omitir o ejecutar con marcado interés o retardar la realización de actos inherentes a los asuntos que conocer o por los servicios prestados;
- e) Suspender, interrumpir, abandonar sus labores o afectar el desarrollo normal de las mismas, sin causa justificada o permiso de sus superiores jerárquicos;
- f) Revelar o divulgar datos e información propias de la Institución, en perjuicio de esta;
- g) Solicitar o recaudar, directa o indirectamente, contribuciones, suscripciones o cotizaciones no autorizadas por la ley o los reglamentos;
- h) Dedicarse a participar en actividades o negocios, durante el horario de trabajo o dentro de las instalaciones de la Institución, que no correspondan a las atribuciones asignadas.
- i) Realizar actividades o propaganda de índole política o religiosa en el lugar de trabajo;
- j) Presentarse a sus labores bajo los efectos de bebidas alcohólicas, drogas, fármacos o estupefacientes u otra condición análoga; así como ingerir, aplicar o distribuir las sustancias antes citadas o licor en el interior de la Institución; salvo las que sean necesarias por prescripción médica debidamente comprobada;
- k) No presentarse o ausentarse de sus labores sin causa plenamente justificada;
- l) Esconder, destruir o alterar su tarjeta o medio de control de asistencia personal, así como marcar el registro de entrada o salida de otro trabajador;
- m) Portar armas de cualquier clase en el lugar del trabajo, salvo en los casos que por la naturaleza del servicio sea autorizado;
- n) Ingerir alimentos durante las horas de trabajo o hacerlo en lugares no autorizados para ello;
- o) Usar los útiles, equipos, vehículos o cualquier otro bien de la Institución para fines personales o propósitos ajenos a los destinados;
- p) Realizar a título personal, en forma directa o indirecta, estudios, dictámenes o proyectos de interés para terceros, que por su naturaleza tenga que conocer o resolver el Instituto;
- q) Recibir en forma constante visitas personales, así como distraerse en actividades que no tengan relación con sus atribuciones; y,
- r) Ejercer la profesión, existiendo prohibición legal para ello.

Artículo 41. Prohibiciones legales para los abogados de la Dirección de Asistencia Legal. Los abogados de la Dirección de Asistencia Legal, además de las contenidas en el artículo 40 de este reglamento, se rigen bajo las prohibiciones legales siguientes:

- a) Irrespetar la dignidad humana en el ejercicio de sus funciones.
- b) Hacer imputaciones, solicitudes o formular conclusiones que tengan como base hechos falsos.
- c) Provocar victimización secundaria a la víctima por acción u omisión, durante la prestación del servicio, acompañamiento y/o derivación.
- d) Abstenerse de establecer una relación antiética con la víctima del delito.

me
g



- e) Ocultar u omitir información que sea requerida por la víctima del delito, en relación con su caso, así como al Director (a) de la Dirección de Asistencia Legal, cuando esté obligado a informar.
- f) Causar daño físico en forma dolosa o culposa a las víctimas, así como al personal del Instituto de la Víctima.
- g) Dañar, hurtar o hacer mal uso de los bienes, mobiliario y equipo del Instituto de la Víctima que tenga bajo su responsabilidad.
- h) Destruir o extraviar documentos relacionados con su trabajo en el Instituto de la Víctima, por negligencia o falta de diligencia en las labores o prestación de servicios.
- i) Contravenir instrucciones técnicas, administrativas o legales, emanadas por las autoridades superiores del Instituto de la Víctima.
- j) Violación del secreto profesional.
- k) Ejercer la profesión de forma liberal, por lo que no puede referir a la víctima para que acuda a su propia oficina privada.

Las anteriores prohibiciones legales, las faltas y/o sanciones que correspondan, estarán reguladas en el Reglamento respectivo, de conformidad con el Régimen Disciplinario del Instituto de la Víctima, establecido en la Ley Orgánica.

Artículo 42. Prohibiciones legales para el personal de la Dirección de Servicios Victimológicos. El personal de la Dirección de Servicios Victimológicos, además de las contenidas en el artículo 40 de este reglamento, se rige bajo las prohibiciones legales siguientes:

- a) Irrespetar la dignidad humana en el ejercicio de sus funciones.
- b) Provocar victimización secundaria a la víctima por acción u omisión, durante la prestación del servicio, acompañamiento y/o derivación.
- c) Atender a la persona que la víctima señale como victimario, mientras esté trabajando en el Instituto de la Víctima o cuando haya cesado en sus funciones.
- d) Ejercer la profesión de forma liberal, por lo que no puede referir a la víctima para que acuda a su propia clínica privada.
- e) Solicitar o aceptar pago, remuneración, beneficio o dádiva alguna por los servicios prestados.
- f) Abstenerse de establecer una relación antiética con la víctima del delito.
- g) Alterar, destruir o extraviar documentos relacionados con su trabajo en el Instituto de la Víctima, por negligencia o falta de diligencia en las labores o prestación de servicios.
- h) Violar el secreto profesional.
- i) Contravenir instrucciones técnicas, administrativas o legales, emanadas por las autoridades superiores del Instituto de la Víctima.

CAPÍTULO II DEL INSTITUTO PARA LA ASISTENCIA Y ATENCIÓN A LA VÍCTIMA DEL DELITO

Artículo 43. Obligaciones. Además de las contenidas en su Ley Orgánica, en otras leyes y disposiciones reglamentarias conexas, son obligaciones del Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito, las siguientes:

ms
g



- a) Pagar en tiempo a los trabajadores sus respectivos salarios y prestaciones derivadas de la relación laboral;
- b) Velar porque el trato que dé a los trabajadores sea de respeto y consideración;
- c) Otorgar licencias con o sin goce de salario a sus trabajadores, con las justificaciones debidamente documentadas y en los casos previstos en el presente reglamento y en disposiciones legales específicas;
- d) Proporcionar oportunamente a sus trabajadores el equipo, útiles y enseres necesarios para que ejecuten el trabajo asignado; y
- e) Establecer las medidas necesarias para garantizar la seguridad, higiene y previsión social de los trabajadores en el desempeño de sus labores y prestar la atención inmediata cuando su salud o integridad física se vea afectada.

Artículo 44. Prohibiciones. Además de lo contenido en otras leyes y disposiciones reglamentarias y complementarias, el Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito tiene prohibido, lo siguiente:

- a) Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente restrinja los derechos de los trabajadores, violando las leyes laborales vigentes en Guatemala;
- b) Permitir que los trabajadores permanezcan o desempeñen las labores en estado de ebriedad, bajo la influencia de drogas, fármacos o estupefacientes y en cualquier condición anormal análoga;
- c) Hacer discriminaciones por motivos de tipo político, social, religioso, racial, de sexo, por el centro educativo en donde realizó sus estudios u otros;
- d) Hacer uso de la autoridad u otros medios para obligar o permitir que se obligue a los trabajadores a dedicarse a actividades políticas, religiosos u otras que no sean propias de la Institución;
- e) Emitir nombramientos, ascensos o traslados sin la observancia de las disposiciones legales, con el fin de favorecer a determinado trabajador;
- f) Trasladar a un puesto inferior categoría a un trabajador, sin la anuencia de éste;
- g) Realizar, autorizar o permitir colectas y suscripciones entre los trabajadores, no autorizadas por la ley;
- h) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los aspirantes a un puesto, como gratificación para que se les admita en la Institución o para lograr cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones laborales;
- i) Obligar o pretender que los trabajadores se retiren de las asociaciones legales a que pertenecen o que ingresen a éstas, cualquiera que sea el medio que se le adopte;
- j) Permitir que los parientes dentro de los grados de ley, cónyuges o unidos de hecho legalmente desempeñen puestos en una misma dependencia administrativa de la Institución;
- k) Coartar el derecho de petición de los trabajadores.

no
g



TITULO VI
JORNADAS DE TRABAJO, DESCANSOS, ASUETOS, LICENCIAS Y VACACIONES
CAPÍTULO I
JORNADAS DE TRABAJO

Artículo 45. Trabajo Efectivo. Se entiende por trabajo efectivo, la actividad que el trabajador ejecute en beneficio de la Institución, durante el tiempo que permanezca a sus órdenes o a disposición del servicio.

Artículo 46. Clases de Jornada. La jornada de trabajo efectivo puede ser ordinaria o extraordinaria.

Artículo 47. Jornada Ordinaria. La jornada ordinaria de trabajo efectivo puede ser:

- a) Diurna: Es el período de tiempo en que las labores se ejecutan entre las seis a dieciocho horas del mismo día. La jornada diurna no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta semanas.
- b) Nocturna: Es el período de tiempo en que las labores se ejecutan fuera de la jornada diurna, entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. La jornada nocturna no podrá exceder de seis horas diarias ni de treinta semanales; y
- c) Mixta: Es el período de tiempo de labores que comprende parte de la jornada ordinaria diurna y parte de la jornada ordinaria nocturna. La jornada mixta no podrá exceder de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales.

Artículo 48. Horario de la Jornada Ordinaria. Los horarios de trabajo efectivo que se aplicarán en el Instituto de la Víctima, de acuerdo con la naturaleza del servicio y las necesidades de la Institución son:

- a) Jornada Ordinaria: Esta jornada de trabajo se ejecuta en el período de tiempo comprendido de las ocho a las dieciséis horas, de lunes a viernes; por lo tanto, no puede exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta semanales; este horario quedará sujeto a cambios por razones del servicio, respetando el número de horas regulados de conformidad con la ley;
- b) Jornada por sistema de turnos: Ésta constituye una jornada de horario especial, cuyo cumplimiento se rige por los reglamentos específicos y la programación que se elabore para el efecto, de acuerdo con las necesidades de continuidad y funcionamiento de la Institución; tales como las áreas de atención continua a las víctimas del delito y los servicios de vigilancia y seguridad.

Artículo 49. Tiempo para Ingerir Alimentos. Todos los trabajadores de la Institución, en sus diferentes jornadas de trabajo y turnos tendrán derecho a disponer de un período no mayor de sesenta (60) minutos para ingerir sus alimentos. Para la jornada diurna, este período estará comprendido entre las doce y quince horas.

3
8



Artículo 50. Jornada Extraordinaria. El trabajo efectivo ejecutado fuera de los límites de la jornada ordinaria, según lo contemplado en el presente reglamento, será considerado extraordinario y remunerado, cuando exista disponibilidad presupuestaria y autorización del Director (a) General del Instituto; exceptuando al personal contemplado en el artículo 55 de este reglamento.

No se considera jornada extraordinaria, el tiempo ocupe el trabajador para subsanar los errores imputables a él, ni el que sea consecuencia de su falta de actividad o pérdida de tiempo durante la jornada ordinaria, o cuando sea necesario por causa de fuerza mayor, caso fortuito u otra causa análoga.

Artículo 51. Límites de la Jornada Extraordinaria. La jornada de trabajo extraordinaria no podrá exceder de cuatro horas diarias, si se tratare de jornada diurna, ni de dos horas diarias si se tratare de jornada nocturna.

Artículo 52. Obligatoriedad. Es obligatorio para todos los trabajadores de la Institución, trabajar jornada extraordinaria cuando sean requeridos para ello, salvo causa justa impeditiva que deberán expresar de inmediato o acreditarla fehacientemente dentro de las cuarenta y ocho horas posteriores al requerimiento.

Artículo 53. Autorización para Laborar Tiempo Extraordinario. El personal seleccionado para laborar tiempo extraordinario debe contar con previa autorización por escrito del jefe de la dependencia, quien informará a la Dirección de Recursos Humanos.

Los registros de control de entrada y salida de personal no serán sustitutos de la autorización escrita antes indicada, sino que, únicamente, constituirán una de las fuentes para establecer el cómputo del tiempo laborado.

Artículo 54. Responsables del control de las jornadas. La Dirección de Recursos Humanos y la jefatura de la dependencia que corresponda, serán los responsables de mantener el registro y control del tiempo laborado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria por los trabajadores del Instituto de la Víctima; dichas dependencias velarán porque se respeten los horarios y no aceptará concesiones que los jefes inmediatos hagan a sus subalternos, sin una base legalmente sustentada.

Artículo 55. Excepciones a los Límites de las Jornadas de Trabajo. No se encuentran sujetos a las disposiciones generales concernientes a la jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo efectivo en el Instituto de la Víctima:

- a) El Director (a) General, el Secretario (a) General, Directores y Subdirectores, Jefes de departamentos y unidades, Coordinadores Regionales y/o Departamentales;
- b) Los trabajadores que desempeñen funciones fuera de las instalaciones de la Institución por la naturaleza de las mismas;
- c) Los que ejecuten labores de vigilancia o seguridad;
- d) Los trabajadores que laboren por el sistema de turno.

En todo caso no puede obligarse a los trabajadores descritos en los incisos anteriores, a que desempeñen sus labores por más de doce horas diarias, salvo

20



caso de excepción calificados, en los cuales deberá existir mutuo acuerdo entre el trabajador y las autoridades del Instituto de la Víctima.

CAPÍTULO II DESCANSOS, ASUETOS, SUSPENSIONES Y LICENCIAS

Artículo 56. Continuidad de la Jornada. La jornada de trabajo debe ser continua y obligatoria para todos los trabajadores de la Institución.

Artículo 57. Descansos Semanales. Los sábados y domingos son días de descanso remunerados para los trabajadores de la Institución, que prestan sus servicios en jornada ordinaria única. Los servicios especiales se sujetarán a las disposiciones contenidas en su contrato, el presente reglamento, las demás disposiciones conexas y a las que dicte el Director (a) General del Instituto de la Víctima. Los trabajadores que desarrollen labores que por su naturaleza especial no puedan interrumpirse, disfrutarán siempre su descanso semanal remunerado, de acuerdo con los turnos que para el efecto se establezcan. No obstante, lo anterior, para los efectos de capacitación, en ocasiones será obligatoria la asistencia el sábado.

Artículo 58. Días de Asueto. Son días de asueto: El uno de enero, miércoles santo, jueves santo, viernes santo, uno de mayo, treinta de junio, día de la fiesta patronal, quince de septiembre, veinte de octubre, uno de noviembre, veinticuatro de diciembre, veinticinco de diciembre, treinta y uno de diciembre. Además, el diez de mayo para las madres trabajadoras de la Institución, el diecisiete de junio para los padres de la Institución y veinte de diciembre por el inicio de las funciones del Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito; sin perjuicio del cumplimiento de los turnos respectivos, y otros establecidos en las Leyes del país.

Artículo 59. Licencias para Lactancia. Toda trabajadora de la Institución en época de lactancia tiene derecho a disponer de una hora diaria de descanso al inicio o al final de sus labores diarias, o si lo prefiere de media hora dos veces al día, con el objeto de alimentar a su hijo. El período de lactancia tiene una duración de diez meses, contados a partir del día en que la madre retorne a sus labores; el mismo podrá ampliarse por prescripción médica fehacientemente comprobada, pero en ningún caso podrá exceder de doce meses.

Artículo 60. Licencias con Goce de Salario. Los trabajadores del Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito que sean justificadas plenamente y en forma documental las causas, tienen derecho a licencias con goce de salario, las cuales no poseen carácter de acumulables, por las causas y en los períodos que se describen a continuación:

- a) Para atender citaciones de autoridades administrativas del Estado o Judiciales, durante el tiempo estrictamente necesario, siempre que se compruebe documentalmente;
- b) Por contraer matrimonio, cinco días hábiles;
- c) Por fallecimiento de los padres, cónyuge o conviviente de hecho o hijos, cinco días hábiles;
- d) Por fallecimiento de hermano o hermana, dos días hábiles;
- e) Por el nacimiento de hijo, dos días hábiles;
- f) El día de cumpleaños del trabajador, el cual no es compensable en dinero;

3
g
08



- g) Por becas, cursos, seminarios y otros eventos de interés y beneficio para la Institución y del trabajador, el tiempo estrictamente necesario; para lo cual se estará a lo dispuesto en el reglamento de becas y en disposiciones especiales;
- h) Para sustentar el Examen Técnico Profesional, Ejercicio Profesional Supervisado o su equivalente de una carrera universitaria, un mes calendario, por una sola vez. Este período puede ser otorgado en forma continua o fraccionada en dos etapas según la universidad y carrera de que se trate, y si el trabajador así lo manifestare en su solicitud escrita. Para conceder esta licencia, el trabajador deberá acreditar, por lo menos, un año de servicios continuos en el Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito, así como el tener asignada fecha para el examen;
- i) Para someterse al Examen General Público de una carrera universitaria, dos días hábiles; y
- j) Por causas plenamente justificadas, se podrá conceder al personal licencia hasta por un mes calendario, dentro de un mismo ejercicio fiscal. Para tener derecho a esta licencia, el trabajador deberá haber superado el período de prueba y no haber gozado dentro de los últimos veinticuatro meses de una licencia mayor de diez días hábiles.

Si cualesquiera de los casos comprendidos en las literales de la a) a la f), ocurriera durante las vacaciones o licencias del trabajador, este no tendrá derecho a tiempo de reposición.

Artículo 61. Licencias sin goce de salario. Los trabajadores del Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito tendrán derecho a licencias sin goce de salario, por las siguientes causas y en los períodos que se describen a continuación:

- a) Para sustentar el Examen Técnico Profesional, Ejercicio Profesional Supervisado o su equivalente de una carrera universitaria, un mes calendario el cual será adicional al período contemplado en el artículo 60, literal h) de este reglamento. En caso de que sea necesario sustentar el examen nuevamente, se podrá conceder hasta un máximo de dos meses sin goce de salario, en el siguiente ejercicio fiscal. La licencia podrá solicitarse en períodos continuos o fraccionados, según la modalidad del examen.

En ambos casos deberá presentarse la papelería de inscripción para el examen y de aprobación o desaprobación de la precitada evaluación.

- b) Por otras causas, plenamente justificadas, no incluidas en las disposiciones de este reglamento, hasta por dos meses calendario dentro de un mismo ejercicio fiscal. El solicitante deberá ser trabajador regular de la Institución.

Artículo 62. Solicitud de Licencias. El trabajador debe presentar su petición por escrito ante su jefe inmediato, por lo menos con un mes de anticipación indicando el motivo y las fechas de inicio y terminación de esta, así como los documentos de acreditamiento respectivos. El jefe de la dependencia trasladará la gestión manifestando su criterio respecto a la misma, a la Dirección de Recursos Humanos para que se resuelva lo procedente.



La Dirección de Recursos Humanos, con base en el registro de licencias del solicitante y lo establecido en este reglamento y otras disposiciones complementarias, determinará si es procedente su concesión y notificará lo resuelto al trabajador.

En ambos casos, cuando la solicitud sea calificada procedente o improcedente y se haya notificado la resolución, ésta quedará firme.

Artículo 63. Facultad para autorizar licencias. Las autoridades del Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito, podrán autorizar licencias con goce o sin goce de salario, con previo aviso a la Dirección de Recursos Humanos así:

- a) El Director (a) General del Instituto, cualquier período, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.
- b) El Director de Recursos Humanos, hasta un máximo de un mes calendario, con el visto bueno del Director (a) General del Instituto.

Artículo 64. Imposibilidad de postergación de licencias aprobadas. Sin excepción alguna, las licencias deberán ser utilizadas dentro del período en que fueron otorgadas.

Artículo 65. Registro de Licencias. Las autoridades que autoricen la licencia con goce o sin goce de salario, deberán reportarla a la Dirección de Recursos Humanos para su registro.

Artículo 66. Uso indebido de las licencias. Cuando el trabajador haga uso de la licencia para fines distintos a los invocados en su solicitud, la autoridad que otorgó la licencia, revocará la misma, a través de la Dirección de Recursos Humanos, si aún no ha concluido el período para el cual fue autorizada e impondrá la sanción correspondiente.

CAPÍTULO III VACACIONES

Artículo 67. Derecho. Los trabajadores de la Institución gozarán de un período de vacaciones de veinte días hábiles, después de cada año de servicios continuos.

Artículo 68. Programación de Vacaciones. El Director (a) General del Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito establecerá un programa anual de vacaciones para el personal de la Institución, conforme a las necesidades de los servicios. Con base con la programación pertinente que proporcionen los jefes de cada dependencia, la Dirección de Recursos Humanos elaborará un calendario para el disfrute de vacaciones.

Artículo 69. Obligatoriedad. Las vacaciones son obligatorias y deben disfrutarse por períodos completos. Excepcionalmente podrán dividirse en dos partes cuando se trate de labores de índole especial que no permitan la ausencia del titular durante el período completo.

No son acumulables con el fin de gozar, de un periodo mayor o continuo dentro de un mismo año, del que se establece en el artículo 67 de este reglamento.

3
2



Artículo 70. Autorización. La Dirección de Recursos Humanos debe autorizar el goce de vacaciones, lo cual debe ser notificado al trabajador previo a disfrutar del citado derecho.

Artículo 71. Compensación en dinero. Las vacaciones 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. Si no se hubiere cumplido el año de labores, se pagarán proporcionalmente.

**TITULO VII
SALARIOS
CAPÍTULO ÚNICO
RÉGIMEN DE SUELDOS O SALARIOS**

Artículo 72. Concepto. Sueldo o salario es la retribución que el Instituto de la Víctima paga a todo trabajador que desempeñe un puesto para el cual ha sido designado, en virtud de nombramiento o contrato legalmente establecido con la institución.

Artículo 73. Escala Salarial. Para los efectos de la asignación de sueldos o salarios, el Director (a) General del Instituto aprobará una escala con su correspondiente régimen de administración, con el fin de regular un sistema de remuneración acorde a la naturaleza y especialidad de los puestos de la Institución. Dicha escala salarial deberá ser congruente con lo dispuesto en el Manual de Clasificación de Puestos de la Institución.

Artículo 74. Pago de Sueldo o Salario. El monto fijado para cada puesto en concepto de salarios ordinarios será pagado por el Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito en forma mensual, a más tardar el último día hábil del mes trabajado. El correspondiente al tiempo extraordinario, se hará efectivo a más tardar durante el mes siguiente a aquel en que se hubiere laborado.

Artículo 75. Descuentos. Sobre los sueldos o salarios que devenguen los trabajadores en la Institución, no pueden efectuarse más descuentos o embargos que los autorizados por la ley, por resolución dictada por los tribunales de justicia o por voluntad expresa del trabajador, en los porcentajes legales establecidos.

**TITULO VIII
SEGURIDAD E HIGIENE
CAPÍTULO ÚNICO
MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

Artículo 76. Adopción de medidas de seguridad e higiene. La Institución deberá adoptar las medidas necesarias para proteger la vida, la integridad física y la salud de los trabajadores en el desempeño de sus labores, de acuerdo con las condiciones de cada lugar de trabajo.

Artículo 77. Observancia de medidas de seguridad e higiene. Los trabajadores de la Institución están obligados a observar en sus labores, las medidas de higiene y seguridad que dicte la Institución, así como las que procedan del Instituto

3
8



Guatemalteco de Seguridad Social y de las autoridades sanitarias o de trabajo y previsión social.

Artículo 78. Servicios Médicos. La Institución contará con los servicios de uno o más profesionales de la medicina para la consulta, atención y exámenes de salud de los trabajadores.

**TITULO IX
RÉGIMEN DISCIPLINARIO
CAPÍTULO I
MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

Artículo 79. Faltas y Sanciones.

1. **Faltas.** Las faltas se clasifican en: leves, graves y muy graves.

2. **Sanciones:**

- a) Por falta leve se sancionará con amonestación escrita.
- b) Por falta grave se sancionará con suspensión de 10 a 30 días laborales, sin goce de salario.
- c) Por falta muy grave, se sancionará o la destitución del funcionario o trabajador público o se prescindirá de los servicios del profesional responsable.

Artículo 80. Clases de Sanciones. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales en que incurran los trabajadores, las infracciones a las normas del presente reglamento y de las disposiciones legales vigentes, darán lugar a la aplicación de las siguientes sanciones:

- a) Amonestación por escrito: Cuando el trabajador incumpla con sus obligaciones laborales, o viole prohibiciones contenidas en este reglamento o en disposiciones legales afines, el jefe inmediato lo amonestará por escrito y enviará copia a la Unidad de Control Interno de la Dirección General;
- b) Suspensión de labores sin goce de salario: Cuando el trabajador hubiere sido amonestado por escrito dos veces durante el mismo mes calendario o incumpla reiteradamente con sus obligaciones laborales, será suspendido de sus labores sin goce de salario hasta un por un máximo de treinta días laborales. Compete al Director (a) General del Instituto de la Víctima la aplicación de esta medida disciplinaria; y,
- c) Terminación de la relación laboral: Ésta procede por reincidencia en el incumplimiento de las atribuciones asignadas al trabajador, o porque éste ha incurrido en causal de despido; de acuerdo con lo estipulado en este reglamento y en otras disposiciones laborales complementarias. La aplicación de esta sanción le compete únicamente al Director (a) General del Instituto de la Víctima.

Artículo 81. Procedimiento e intervinientes. La Unidad de Control Interno de la Dirección General es la encargada de realización de la investigación interna en el caso de actos que puedan constituir faltas administrativas o ilícitos penales, debiendo remitir su informe al Director (a) del Instituto de la Víctima.



De tratarse de una posible falta administrativa, el Director (a) del Instituto de la Víctima resolverá lo pertinente conforme al procedimiento disciplinario. En el caso que se dicten resoluciones por infracción grave y muy grave las mismas podrán apelarse por medio de recurso de reposición ante el Director (a). El Director (a) General procederá a destituir al trabajador o funcionario cuando se encuentre ejecutoriada la resolución que impone la sanción de destitución.

De tratarse de un posible ilícito penal, el Director (a) del Instituto de la Víctima remitirá los antecedentes al Ministerio Público.

Previamente a imponer cualquier sanción debe darse audiencia al trabajador por dos días hábiles, para que por escrito y ante el jefe o autoridad que compete imponer la misma exprese los descargos correspondientes. La resolución deberá ser emitida por escrito durante los cinco días siguientes a la evacuación de la audiencia. En casos excepcionales, la Unidad de Control Interno de la Dirección General, podrá aplicar el procedimiento para imponer las amonestaciones.

Toda sanción que quede firme se anotará en el expediente del funcionario o trabajador sin perjuicio que, una vez cumplida la misma y transcurrido un plazo igual al período de prescripción según la gravedad de la falta que se cometa, dicha anotación sea cancelada o borrada automáticamente del mismo.

Artículo 82. Orden para aplicación de las sanciones. Las medidas disciplinarias se aplicarán por regla general, en el orden establecido en el artículo precedente; sin embargo, en casos de faltas graves, será aplicada la medida disciplinaria de acuerdo con la reincidencia y repercusiones en el servicio. Las sanciones impuestas serán recurribles ante el Director (a) General del Instituto de la Víctima, dentro de los tres días de notificadas, debiendo ser resueltas dentro de los cinco días siguientes.

Artículo 83. Impuntualidad. La impuntualidad en la asistencia de los trabajadores a sus labores se considera como una falta leve que se sancionará según su reiteración, en el orden establecido en el artículo 80.

Artículo 84. Inasistencia Injustificada. La inasistencia injustificada se sancionará en la forma siguiente:

- a) Amonestación por escrito, la primera vez o por reincidencia, para el trabajador que no asista o se ausente de sus labores durante cualquier período;
- b) Suspensión de las labores sin goce de salario, por cualquier inasistencia al trabajo, posterior a las faltas indicadas anteriormente; y,
- c) Terminación de la relación laboral, que procede por cualquier inasistencia posterior a la suspensión a que se refiere la literal anterior.

Artículo 85. Omisión en Marcar el Control de Asistencia. El trabajador que no registre su ingreso a sus labores por los mecanismos que considere necesarios la Dirección de Recursos Humanos o incumpla con cualquier otro medio de control, se le tendrá como inasistente y se sancionará en la forma prevista en este reglamento.



Artículo 86. Obligación de Reportar Faltas. Los jefes de las dependencias quedan obligados a comunicar por escrito a la Dirección de Recursos Humanos las faltas cometidas por el personal a su cargo.

La omisión de dicho aviso será sancionada conforme al procedimiento establecido en el artículo 80 de este reglamento; sin perjuicio de la sanción que debe imponerse al trabajador que cometió la falta.

Artículo 87. Registro de faltas cometidas y sanciones aplicadas. Para los efectos de la promoción o ascenso de un trabajador, previamente la Unidad de Control Interno de la Dirección General deberá rendir un informe sobre el registro de faltas cometidas y sanciones aplicadas durante los doce meses anteriores, a la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 88. Prescripción:

- a) El derecho del Instituto de la Víctima para despedir a los trabajadores o para disciplinar sus faltas, prescriben en veinte (20) días hábiles, contados desde que se dio la causa para la terminación del contrato o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.
- b) Los derechos de los trabajadores para reclamar contra el Instituto de la Víctima en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de treinta (30) días hábiles contados a partir de la terminación del contrato o desde que se impusieron dichas correcciones o, respectivamente.

CAPÍTULO II SUSPENSIONES DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 89. Suspensión. Existe suspensión de la relación laboral entre la Institución y sus trabajadores, cuando una o las dos partes dejan de cumplir parcial o totalmente, durante algún tiempo, sus obligaciones; sin que por ello se extingan los derechos y obligaciones que emanan de dicha relación laboral.

Artículo 90. Clases de Suspensión. Pueden darse las siguientes clases de suspensión:

- a) Individual parcial: Cuando una de las partes deja de cumplir con sus obligaciones; y,
- b) Individual total: Cuando las dos partes dejan de cumplir con sus obligaciones.

Artículo 91. Causas de Suspensión Individual Parcial. Son causas de suspensión individual parcial de la relación laboral:

- a) Las licencias, descansos, asuetos, vacaciones o becas remuneradas que conceda la Institución; y
- b) Las enfermedades, y demás riesgos sociales análogos, que produzcan incapacidad temporal comprobada para el desempeño de las labores y sean remuneradas por la Institución.

23



Artículo 92. Suspensión por Maternidad. La trabajadora que se encuentre en estado de gravidez tiene derecho a un descanso de treinta días antes del parto y cincuenta y cuatro días posteriores al mismo; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa postparto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período. Dicho descanso también debe ser regulado conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo y los acuerdos específicos emitidos por la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Artículo 93. Suspensión por enfermedad y/o accidente. Para los casos de descanso por enfermedad y accidente, se aplicarán las normas de suspensión contenidas en los acuerdos emitidos por la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

En los lugares en donde no se cuente con el programa de enfermedad común del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la suspensión se hará por prescripción médica particular fehacientemente comprobada por el médico de personal de la Institución; quien también podrá suspender a los trabajadores, hasta por dos días calendario con goce de salario, cuando el caso lo amerite; informando de dicha suspensión a la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 94. Causas de Suspensión Individual Total. Son causas de suspensión individual total de la relación laboral, las que se enumeran a continuación y en las que la Institución no tiene obligación de pagar al trabajador su sueldo o salario:

- a) Las licencias solicitadas sin goce de salario;
- b) Los accidentes, descansos pre y postnatales cuyos subsidios son pagados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; y
- c) La detención o prisión provisional dictada en contra del trabajador.

El trabajador procesado penalmente, podrá seguir desempeñando sus labores normales cuando se encuentre gozando de libertad bajo fianza, por revocatoria del auto de prisión o imposición de cualquier medida sustitutiva y por sentencia absolutoria dictada en proceso penal.

Artículo 95. Suspensión de trabajo por detención o prisión preventiva. Cuando la suspensión de trabajo sin goce de sueldo o salario provenga de detención o prisión preventiva, el trabajador debe reanudar sus labores dentro de los dos días siguientes a partir de aquel en que hubiere salido de prisión, debiendo el interesado presentar la solicitud respectiva y el documento extendido por el órgano jurisdiccional correspondiente, por medio del cual demuestre su libertad.

Artículo 96. Aviso. En caso de detención o prisión preventiva, el trabajador debe dar aviso a la Institución dentro de las siguientes cuarenta y ocho (48) horas a su detención.

Artículo 97. Interinato en caso de Suspensión Individual Total. En los casos de suspensión individual total a que se refiere el presente capítulo, el Instituto de la Víctima podrá contratar a un trabajador interino, conforme a lo establecido en el presente reglamento.

23
2



Artículo 98. Despido durante la Suspensión de la Relación Laboral. Durante la vigencia de la suspensión de la relación laboral, el Instituto de la Víctima no podrá dar por finalizada la misma, sin causa justificada, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. El trabajador podrá dar por terminada su relación laboral con la Institución durante la vigencia de la suspensión, siempre que dé el aviso correspondiente y que satisfaga sus responsabilidades pendientes con la misma.

CAPÍTULO III TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 99. Terminación de la relación laboral. Esta se da cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por causa imputable a la otra, o por disposición de la ley; en cuyas circunstancias se extinguen y/o ejecutan los derechos y obligaciones que emanan de nombramientos o contratos de trabajo en relación de dependencia.

Artículo 100. Formas de terminación de la relación laboral. La terminación de la relación laboral puede ocurrir por las causas siguientes:

- a) Despido directo por causa justificada
- b) Reorganización administrativa;
- c) Vencimiento del plazo del contrato o terminación de la obra, asunto o proyecto;
- d) Renuncia del trabajador;
- e) Mutuo consentimiento de las partes;
- f) Despido por disposición judicial;
- g) Muerte del Trabajador;
- h) Invalidez total permanente del trabajador; e
- i) Invalidez parcial del trabajador, si no existe algún puesto que pueda desempeñar de acuerdo con sus limitaciones físicas.

Artículo 101. Despido directo por causas justificada. Los trabajadores de la Institución pueden ser despedidos directamente de sus puestos sin ninguna responsabilidad para ésta, si incurren en alguna de las causales siguientes:

- a) Conducirse durante las labores en forma inmoral o acudir a la injuria, la calumnia o a las vías de hecho contra las autoridades, funcionarios o trabajadores de la Institución;
- b) Si el trabajador, fuera del lugar de su trabajo y en horas inhábiles, acude a la injuria, calumnia o a las vías de hecho en contra de su jefe, autoridades y funcionarios de la Institución, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de los mismos, se afecte la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- c) Cuando la Institución inicie denuncia o querrela ante autoridad competente con motivo de la presunta comisión de un delito o falta contra la propiedad, en perjuicio de la misma, de alguno de los compañeros de labores o de terceros en el lugar de trabajo.
- d) Cuando causare intencionalmente, daño material en el equipo de oficina, vehículos, maquinaria, herramientas, insumos, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo;



- e) Divulgar información que, según la naturaleza de su cargo deba reservarse, revelar datos confidenciales que conozca relativos a expedientes o asuntos sometidos a su consideración o trámite;
- f) No asistir al trabajo sin el correspondiente permiso o sin causa debidamente justificada, durante dos días laborables completos o durante cuatro medios días laborables en un mismo mes calendario. La Justificación de la inasistencia debe hacerse al momento de reanudar 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;
- h) Cuando el trabajador se niegue a acatar las normas o instrucciones, que su jefe o quien lo sustituya le indique, para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores;
- i) Cuando el trabajador viole las prohibiciones a que se encuentra sujeto, conforme a la Ley Orgánica y el Reglamento General del Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito, los artículos 40, 41 y 42 del presente reglamento y demás disposiciones legales vigentes, siempre que se le aperciba una vez por escrito;
- j) Cuando el trabajador en el desempeño de sus labores incurra en mala conducta e indisciplina, se presente en estado de ebriedad o bajo los efectos de drogas;
- k) Cuando el trabajador, al celebrar el nombramiento o contrato haya inducido a error a la Institución, asegurando tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad ésta luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;
- l) Cuando el trabajador haya sido condenado a la pena de arresto o prisión, mediante sentencia firme y ejecutoriada; y,
- m) Cuando el trabajador incurra en actos que impliquen cualquier otra infracción grave contemplada en este reglamento, en otras disposiciones legales aplicables en el Instituto de la Víctima, en el contrato individual de trabajo o en cualquier falta contemplada en la Ley Orgánica y el Reglamento General del Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito, según la gravedad de la misma.

Artículo 102. Pérdida de derecho. El despido directo por causa justificada hará perder al trabajador el derecho a su indemnización.

Artículo 103. Procedimiento de despido directo. Para el despido directo de un trabajador, la Institución debe observar el siguiente procedimiento:

- a) Establecida la causal de despido, la autoridad nominadora deberá notificarle por escrito al trabajador a través de la Unidad de Control Interno de la Dirección General, el o los cargos imputados, concediéndole audiencia por dos días hábiles para que por escrito manifieste las razones de descargo que juzgue necesarias, acompañando las pruebas pertinentes.

Vencido dicho plazo, con o sin el pronunciamiento del trabajador, la autoridad nominadora dentro de los cinco días siguientes resolverá la procedencia o improcedencia del despido, expresando las razones legales y



los hechos en que fundamenta su decisión. La resolución se notificará por escrito al trabajador afectado por la Unidad de Control Interno de la Dirección General.

- b) El trabajador afectado por la resolución podrá hacer uso del recurso de reposición (apelación) ante el Director (a) General del Instituto, dentro de los tres días de notificado, debiendo ser resuelto dentro de los cinco días siguientes, y la resolución será entregada a través de la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 104. Indemnización. Todo trabajador permanente que termine la relación laboral con el Instituto de la Víctima tiene derecho a la Indemnización, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados, hasta un máximo de diez, y a la parte proporcional por fracción de año laborado, por cualquier causa de finalización de la relación laboral, exceptuando despido justificado.

**TITULO X
EXTINCIÓN DE DERECHOS
CAPÍTULO ÚNICO
PRESCRIPCIÓN**

Artículo 105. Prescripción extintiva. La prescripción es una forma de extinción de un derecho o la liberación de una obligación prevista por el presente reglamento y demás disposiciones legales aplicables, por el transcurso del plazo establecido en este capítulo.

Artículo 106. Plazo para la prescripción. Los derechos y obligaciones provenientes del presente reglamento y de las disposiciones legales complementarias, prescriben en el plazo de tres (3) meses.

Artículo 107. Interrupción de la prescripción. La prescripción se interrumpe por la presentación de gestión escrita ante el jefe de la dependencia, autoridad u órgano colegiado que le corresponda conocer.

**TITULO XI
DISPOSICIONES FINALES
CAPÍTULO ÚNICO
DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES**

Artículo 108. Revisión del Reglamento. El presente reglamento podrá ser revisado y modificado de acuerdo con las necesidades del servicio.

Artículo 109. Casos no previstos o controversias. Los casos no previstos o controversias de este Reglamento, serán resueltos por el Director (a) General, siempre dentro del marco de la Ley y en atención a las normas generales de aplicación, interpretación e integración de ordenamiento jurídico guatemalteco, establecidas en la Ley del Organismo Judicial.

27
b



Artículo 110. Derogatoria. Se deroga el Acuerdo número 06-2020 de la Directora General del Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito, de fecha cuatro de enero de dos mil veinte.

Artículo 111. Vigencia. El presente reglamento entrará en vigencia inmediatamente.

DADO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A LOS TRECE DÍAS DEL MES DE NOVIEMBRE DE DOS MIL VEINTE.



Licda. Alejandra Carrillo
Directora General
Instituto de la Víctima

MAYRA ALEJANDRA CARRILLO DE LEÓN
DIRECTORA GENERAL

INSTITUTO PARA LA ASISTENCIA Y ATENCIÓN A LA VÍCTIMA DEL DELITO



Licda. Ana Lucía González Solís
Secretaría General
Instituto de la Víctima

ANA LUCÍA GONZÁLEZ SOLÍS
SECRETARIA GENERAL

INSTITUTO PARA LA ASISTENCIA Y ATENCIÓN A LA VÍCTIMA DEL DELITO