



# Asociación Deportiva Nacional de Billar de Guatemala

## ACUERDO No. 05-ASOBIGUA-CE-2022

El Comité Ejecutivo de la Asociación Deportiva Nacional de Billar de Guatemala

### CONSIDERANDO:

Que la Asociación Deportiva Nacional de Billar de Guatemala, es la autoridad máxima de su deporte, tiene personalidad Jurídica y patrimonio propio, ejerce su autoridad en toda la República, en forma directa o por delegación hecha a las asociaciones deportivas departamentales o municipales, conforme lo dispone el artículo noventa y ocho de la Ley Nacional para el Desarrollo de la Cultura Física y del Deporte.

### CONSIDERANDO

Conforme lo establece el artículo cien de la Ley Nacional para el Desarrollo de la Cultura Física y del Deporte, las federaciones y asociaciones deportivas nacionales tienen como función el gobierno, control, fomento, desarrollo, organización, supervisión, fiscalización y reglamentación de su respectivo deporte en todas sus ramas en el territorio nacional.

### CONSIDERANDO

Que de conformidad con el artículo ciento dos de la Ley Nacional para el Desarrollo de la Cultura Física y del Deporte, el Comité Ejecutivo de la Asociación Deportiva Nacional de Billar de Guatemala es el órgano rector por delegación de la Asamblea General y ejerce la representación legal de la misma; siendo atribución del Comité Ejecutivo nombrar y remover al Gerente de la Asociación y demás personal administrativo de la misma ajustándose a las leyes laborales del país.

### POR TANTO

Con base en lo considerado y en lo que para el efecto preceptúan los artículos 92, 102, 106, 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala; del Código de Trabajo; 2, 14, 16 numerales 16.7, 16.8, 16.23, 17 numeral 17.7 y 58 de los Estatutos de la Asociación Deportiva Nacional de Billar de Guatemala,

### ACUERDA

Emitir el siguiente:

## REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA ASOCIACIÓN DEPORTIVA NACIONAL DE BILLAR DE GUATEMALA.

### CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES





## Asociación Deportiva Nacional de Billar de Guatemala

**Artículo 1. Objeto.** El presente Reglamento tiene por objeto precisar las normas y regular las condiciones a que se deben sujetar las relaciones de trabajo entre ASOBIGUA y los trabajadores de esta, de conformidad con las disposiciones relativas al trabajo. Además, establecer todo lo relativo a la forma en que el trabajo debe prestarse, los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como del patrono (ASOBIGUA), aplicándose supletoriamente la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo o cualquier otra ley aplicable al Trabajo y Previsión Social. Las relaciones de trabajo se regirán bajo los principios de armonía y respeto mutuo, lo cual permitirá el desarrollo de las labores de forma eficiente.



**Artículo 2. Ámbito de aplicación.** El presente reglamento es aplicable para todos los trabajadores de la Asociación Deportiva Nacional de Billar de Guatemala, con todos sus efectos legales en el centro de trabajo, en los lugares de la República de Guatemala que tenga sedes ASOBIGUA, o los que implementen en el futuro. Las disposiciones del presente Reglamento Interior de Trabajo, denominado también en lo sucesivo "Reglamento", son de cumplimiento obligatorio; tanto para los trabajadores, que en lo sucesivo se denominará "el personal", el "trabajador o los trabajadores", como para la Asociación Deportiva Nacional de Billar de Guatemala, que podrá abreviarse como "ASOBIGUA" o denominarse como "patrono".



C.P.B.

**Artículo 3. Trabajador.** Es trabajador de ASOBIGUA la persona individual que presta sus servicios personales a esta, en forma permanente o eventual, que ocupe un puesto en la misma en virtud de un nombramiento o contrato de trabajo, bajo el renglón presupuestario de personal permanente, y contrae el compromiso de prestar sus servicios a cambio de una remuneración, bajo la dependencia continua y dirección inmediata o delegada de ASOBIGUA.

**Artículo 4. Cargos de Confianza.** Se considera cargos de confianza al Gerente Administrativo y Gerente Técnico y demás Gerencias que puedan crear a futuro, los Gerentes de ASOBIGUA, serán de libre nombramiento y remoción, y derivado de la naturaleza del cargo, llevan las directrices que emanan del Comité Ejecutivo, para el buen funcionamiento de la Asociación.

**Artículo 5.** ASOBIGUA podrá contratar trabajadores temporales y/o de tiempo parcial. Dichos colaboradores tendrán la condición de eventuales, retribuyéndoseles en proporción al tiempo de trabajo que realicen.

**Artículo 6. Derechos adquiridos.** Se reconoce y se respetan los derechos adquiridos por los trabajadores de ASOBIGUA, que provengan de la Constitución Política de la República de Guatemala, de las leyes de trabajo, del presente reglamento y otras disposiciones o acuerdos suscritos con anterioridad, por consiguiente, serán nulos de pleno derecho y no surtirán efectos jurídicos todas aquellas disposiciones o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de las concesiones ya otorgadas o derechos adquiridos por los trabajadores.





# Asociación Deportiva Nacional de Billar de Guatemala

**Artículo 7.** En este Reglamento se estipula el mínimo de prestaciones otorgadas por ASOBIGUA a los trabajadores, sin perjuicio de una superación posterior de las mismas bien por voluntad de esta o por disposición de una ley posterior aplicable a las relaciones laborales de ASOBIGUA.

**Artículo 8.** El principio de rendimiento es exigible, en consecuencia, todo trabajador debe rendir propia y adecuadamente en la actividad que ha aceptado desempeñar, según su categoría o especialización profesional.

**Artículo 9.** La relación laboral entre se formalizará a través de un nombramiento o un contrato de trabajo, de conformidad con las leyes laborales y las que sean aplicables a las contrataciones para ASOBIGUA, y una vez el trabajador haya cumplido con los requisitos establecidos en este Reglamento y el manual de procedimiento respectivo.

**CDAG**



## CAPITULO II

### CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

#### Artículo 10. Condiciones de Ingreso

La relación laboral entre colaboradores y ASOBIGUA, se formalizará a través de nombramiento o contrato de trabajo, tomando en cuenta los renglones presupuestarios establecidos en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias del Sector Público, el presente reglamento y las leyes laborales aplicables.

Toda persona para optar a un puesto de trabajo en ASOBIGUA, deberá cumplir con los requisitos siguientes:

1. Someterse al proceso de selección (entrevistas, pruebas, verificación de referencias y otros) establecido por Asociación Deportiva Nacional de Billar de Guatemala.
2. El Comité Ejecutivo apruebe el nombramiento o contrato de trabajo correspondiente.
3. Cumplir con lo requerido en el manual de procedimiento para la contratación de personal.

**Artículo 11.** Las personas contratadas en ASOBIGUA, deberán someterse a un período de prueba de dos meses en el puesto que desempeñará. El período de prueba inicia a partir del momento en el que inicia la prestación de sus servicios o en que realiza toma de posesión en el cargo.

Si se diera un nombramiento provisional de una persona para cubrir un puesto, el tiempo que duró el nombramiento, podrá tenerse como parte del período de prueba, si se le contrata en forma definitiva.



C.P.B.





## Asociación Deportiva Nacional de Billar de Guatemala

**Artículo 12.** No podrán ser contratados como colaboradores de ASOBIGUA, las personas que tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, así como los cónyuges, convivientes o personas unidas de hecho.

**Artículo 13. Jornadas de Trabajo.** La jornada de trabajo en ASOBIGUA, se regirá por las siguientes disposiciones:

**Jornada Ordinaria.** La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno será equivalente a cuarenta y cuatro horas efectivas a la semana y cuarenta y ocho horas para efectos de salario, que se ejecute de lunes a viernes. La administración, con el Visto Bueno del Comité Ejecutivo, determinarán los horarios de atención, según las necesidades del servicio:

Para el personal administrativo, de las ocho a las dieciocho horas de lunes a jueves y viernes de ocho a doce horas, con un descanso de sesenta minutos para el almuerzo.

Para el personal técnico será de las ocho a las dieciocho horas de lunes a jueves y viernes de ocho a doce horas, con un descanso de sesenta minutos para el almuerzo o bien de nueve a diecinueve horas de lunes a jueves y viernes de nueve a trece horas, con un descanso de sesenta minutos para el almuerzo.

Para los casos especiales y sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, podrá establecerse jornadas de trabajo parcial o bien de ocho horas dentro del horario comprendido de las seis a las dieciocho horas.

Los trabajadores de ASOBIGUA gozarán de un período de descanso o almuerzo de una hora, el cual deberá otorgarse entre las 12:00 a las 14:00 horas. Para este efecto se deberán organizar los turnos respectivos a fin de garantizar la continuidad del servicio.

Se exceptúan de las jornadas de trabajo a los trabajadores de confianza, quienes tendrán flexibilidad de horario, tomando en cuenta que no podrán laborar más de doce horas al día.

**Artículo 14. Jornada Extraordinaria.**

Todo trabajo que se ejecute fuera de los límites de la jornada de trabajo ordinaria constituye jornadas extraordinarias de trabajo.

Queda entendido que no se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables a cometidos durante la jornada ordinaria de trabajo, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

CDAG



C.P.B.





## Asociación Deportiva Nacional de Billar de Guatemala

No se tomará como tiempo de trabajo extraordinario, lo ejecutado por el trabajador, sin la autorización de su jefe inmediato superior previamente aprobado por la Gerencia Administrativa. En el caso del área técnica y solo en casos excepcionales bastará la autorización del Gerente Técnico, quien dará cuenta a la Gerencia Administrativa.

CDAG



### Artículo 15. Remuneración del tiempo extraordinario de trabajo.

El tiempo extraordinario de trabajo se remunerará de la manera siguiente:

Un cincuenta por ciento (50%) más de recargo sobre el salario ordinario, si se ejecuta en días hábiles o en descanso semanal.

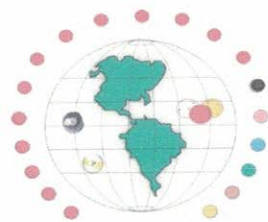
Un cien por ciento (100%) más de recargo sobre el salario ordinario, si se ejecuta en días de asueto o cuando coincida un día de asueto pagado y un día de descanso semanal.

El tiempo de trabajo extra que sea necesario e imprescindible para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes que hagan peligrar a las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones y que, sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando es de obligado cumplimiento para los trabajadores de ASOBIGUA, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

**Artículo 16. Ingreso y egreso de los colaboradores.** Los colaboradores de ASOBIGUA deben asistir puntualmente a sus labores diarias en los horarios establecidos, debiendo observar lo siguiente:

El personal que labora en la sede central de ASOBIGUA y de las sedes deportivas departamentales, está obligado a registrar su ingreso y egreso mediante un control de reloj biométrico u otro medio que para el efecto se instale en el futuro. Se otorgará un margen de retraso de diez minutos sin que constituya falta de trabajo, dicho margen se contará a partir de la hora que se establece como reglamentaria de ingreso.

Para el debido control de la puntualidad del ingreso de los colaboradores a sus labores diarias, se hará un resumen mensual de tres o más llegadas tardías, en ese caso se hará un llamado de atención verbal; cuando se dé un



C.P.B.





## Asociación Deportiva Nacional de Billar de Guatemala

segundo resumen de llegadas tarde, se le amonestará en forma escrita. En caso de reincidencia en un mismo año calendario, se aplicarán las sanciones en la escala siguiente:

Primera Reincidencia, suspensión sin goce de salario por dos días.  
Segunda Reincidencia, suspensión sin goce de salario por cuatro días.  
Tercera Reincidencia, suspensión sin goce de salario por seis días.  
Cuarta Reincidencia, suspensión sin goce de salario por ocho días.

Ningún trabajador debe dejar sus labores antes de terminar su Jornada de Trabajo, a menos que obtenga autorización de su Jefe Inmediato Superior.

Los trabajadores que no observen lo anterior serán sancionados de conformidad a las medidas disciplinarias dispuestas en este Reglamento, salvo que mediare causa justa que excuse el atraso, a juicio del Jefe Inmediato Superior.

Una vez terminada la Jornada de Trabajo, todos los colaboradores deben abandonar el centro de trabajo. Se exceptúa el caso que hayan sido autorizados por el Jefe Inmediato Superior, para permanecer en dicho Centro de Trabajo, laborando tiempo extraordinario o para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

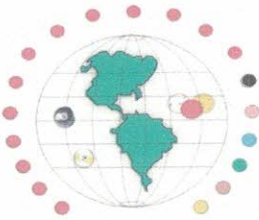
**Artículo 17.** El colaborador que se encuentre imposibilitado para asistir a sus labores deberá justificar su inasistencia de conformidad con las leyes correspondientes. Queda a salvo el derecho de ASOBIGUA, si lo estima necesario establecer por los medios legales a su alcance, la veracidad de los motivos expresados. El simple aviso no implica que la falta sea justificada.

**Artículo 18.** Si el colaborador no cumple con dar aviso de su ausencia, al volver a su trabajo dentro de las primeras horas del mismo, deberá comprobar la justa causa que originó su inasistencia. Si ésta no es justificada, el trabajador puede ser sancionado de conformidad con el presente Reglamento y las leyes Laborales aplicables.

**Artículo 19.** Cuando la inasistencia se deba a motivos de enfermedad, el trabajador debe presentar el Certificado Médico o constancia de haber asistido al IGSS, pudiendo exceptuarse casos muy calificados a criterio del Jefe Inmediato Superior.

**Artículo 20. Vacaciones.** Los colaboradores de ASOBIGUA tendrán derecho a disfrutar de un período vacacional de veinte días hábiles por cada año de servicio. Para dicho efecto se debe observar lo siguiente:

CDAG



C.P.B.





## Asociación Deportiva Nacional de Billar de Guatemala

Para gozar del período de vacaciones, se deberá elaborar un programa de vacaciones, el cual deberá ser conocido y aprobado por el Comité Ejecutivo de ASOBIGUA.

El colaborador podrá gozar de su período vacacional debiendo llenar el formulario respectivo, y presentarlo a la Administración, y una vez entregado el mismo, se procederá a resolver, indicándole que puede salir de vacaciones en la forma propuesta en el formulario respectivo.

En caso de que el trabajador en el mes que lo solicita no pudiese gozar de sus vacaciones por insuficiencia de personal, ASOBIGUA podrá contratar personal bajo el renglón presupuestario 021 personal supernumerario, para cubrir temporalmente los puestos de trabajo mientras duren las vacaciones de sus titulares.

Cuando el empleado cese en el trabajo, cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicio continuo o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono deberá compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.

Para determinar el monto que ASOBIGUA cancelará al empleado en concepto de vacaciones, se tomará como base el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados por éste durante los últimos doce meses. El importe de esta prestación debe cubrirse por anticipado.

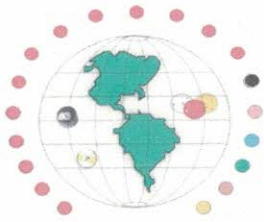
**Artículo 21. Vacaciones vencidas.** Si se diera el caso, ASOBIGUA, pagará de conformidad con el Código de Trabajo, los períodos de vacaciones vencidas o no gozadas por los trabajadores que por causa justificable no hayan disfrutado de las mismas en las fechas estipuladas.

**Artículo 22. Pago de Salario.** ASOBIGUA hará efectivo el pago de salarios a todos los colaboradores a más tardar el último día hábil de cada mes, el cual será acreditado a cuenta bancaria correspondiente, según previa autorización del Presidente y Tesorero del Comité Ejecutivo.

En encargado de nóminas y planillas deberá registrar el pago de salarios y llevará el control correspondiente de este rubro y los demás que correspondan.

Las cuentas bancarias de trabajadores, serán vinculadas a la cuenta bancaria de ASOBIGUA, a fin de realizar la transferencia respectiva a razón de salarios y/o prestaciones, previa autorización del Comité Ejecutivo.

GDAG



C.P.B.





## Asociación Deportiva Nacional de Billar de Guatemala

En caso de que la persona de nuevo ingreso no cuente con una cuenta bancaria, le será pagado el salario correspondiente únicamente el periodo que indica el tiempo de prueba (2 meses). Posteriormente, el trabajador deberá de gestionar su cuenta bancaria para efecto de pago salarial y/o prestaciones.

**CDAG**



**Artículo 23. Días de Asueto.** ASOBIGUA reconocerá los días de asueto establecidos en el Código de Trabajo.

**Artículo 24. Traslado de días de feriado y asuetos.** En caso que una ley especial de trabajo determine la modificación o traslado del día establecido como asuetos y feriado, ASOBIGUA acatará dicha disposición, en lo que fuera aplicable y por el tiempo que dicha norma lo determine.

**Artículo 25. Permisos.** ASOBIGUA podrá conceder permisos con o sin goce de salario a sus colaboradores, en casos debidamente estudiados, analizados y autorizados por el Jefe superior, para que los mismos puedan acudir a cursos, seminarios, congresos o conferencias, siempre y cuando se relacionen con sus actividades y sean de beneficio para la entidad, en donde se deberá considerar el tiempo que se necesite para dicho permiso.

**Artículo 26. Licencias.** Las licencias y permisos que ASOBIGUA otorga a sus colaboradores serán con goce de salario o sin goce de salario cuando el colaborador lo solicite y le sea concedido.

Los colaboradores que por asuntos de interés particular necesiten licencias o permisos para no concurrir a sus labores, lo solicitarán al Gerente Administrativo, por escrito, mediante el formulario respectivo, con tres días de anticipación, debiendo el colaborador expresar el motivo que justifique este permiso para los efectos de su calificación. Si fuere justificado y por un día, el Gerente Administrativo podrá luego de la consideración respectiva y que lo amerite, otorgar el permiso. En caso de que la solicitud sea por más de cinco días deberá ser trasladada al Comité Ejecutivo para que resuelva si procede o no y si se otorga con o sin goce de salario.

En caso de otorgarse el permiso, deberá quedar constancia escrita, sin esta constancia escrita el colaborador no podrá dejar de asistir al trabajo, y caso de que no asistiera, ASOBIGUA podrá tomar las medidas disciplinarias pertinentes, perdiendo además el derecho al pago del día de trabajo.

**Artículo 27. Descanso Semanal.** Todos los colaboradores tendrán derecho a un descanso semanal conforme al horario o modo establecido en sus respectivos Contratos de Trabajo, aunque las horas trabajadas no se efectúen en forma continua.

ASOBIGUA se obliga a pagar el día de descanso semanal, aún cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y así mismo cuando coincida un día de asueto pagado y un día de descanso semanal.



C.P.B.





## Asociación Deportiva Nacional de Billar de Guatemala

**Artículo 28.** Toda colaboradora embarazada deberá gozar de un descanso remunerado durante los treinta días anteriores y cincuenta y cuatro días posteriores al parto. Este descanso se rige por las reglas establecidas en el Código de Trabajo.

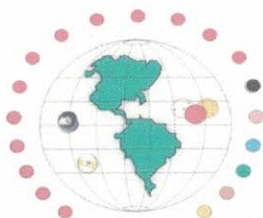
CDAG



### CAPITULO III PRESTACIONES ECONÓMICAS SOCIALES

**Artículo 29. Indemnización Universal por Tiempo de Servicio.** En el caso que una relación de trabajo concluya por renuncia presentada por el colaborador o de parte de ASOBIGUA, sin mediar causa justa de despido, se le pagará al colaborador el cien por ciento (100%) de la indemnización establecida en el artículo 82 del Código de Trabajo, para lo cual se debe tomar como base el salario ordinario y extraordinario devengados por el colaborador durante los últimos seis meses de conformidad con la ley, el aguinaldo y las demás bonificaciones determinadas en las leyes especiales que correspondan.

**Artículo 30. Indemnización Post mortem.** En el caso del fallecimiento de un colaborador de ASOBIGUA se pagará la indemnización post mortem determinada en la Constitución Política de la República de Guatemala, al o los beneficiarios que deje declarados el colaborador en la Administración de ASOBIGUA. Si el colaborador no deja determinado el beneficiario o beneficiarios, deberá entregarse al heredero o herederos legalmente establecidos.



C.P.B.

### CAPITULO IV Obligaciones de los Colaboradores

**Artículo 31. Obligaciones de los colaboradores:**

Las principales atribuciones y obligaciones especiales, aunque no limitativas del personal se aplican de acuerdo con el cargo y puesto que desempeña y a lo convenido previamente en el Contrato Individual de Trabajo. Los colaboradores, deberán cumplir estrictamente, además de las obligaciones contenidas en el Código de Trabajo y disposiciones legales en vigor, las siguientes:

- Cumplir en forma exacta los turnos, horarios y modalidades de trabajo.
- Ejecutar las órdenes e instrucciones relacionadas con su trabajo que sean dictadas por la Gerencia Administrativa y la Gerencia Técnica.
- Atender con la debida atención, cortesía y respeto a las personas, usuarios, proveedores y compañeros de trabajo con los cuales tengan que tratar asuntos relacionados con al trabajo;
- Guardar el debido respeto y consideración a sus superiores y compañeros de trabajo, a manera de establecer y conservar una relación armoniosa;



## Asociación Deportiva Nacional de Billar de Guatemala

- e. Mantener dentro de ASOBIGUA una conducta de cooperación y servicio entre compañeros;
- f. Guardar la más estricta confidencialidad en todos los documentos con los cuales labore, sobre las operaciones, negociaciones y actuaciones de ASOBIGUA o de sus usuarios (afiliados);
- g. No extraer ni permitir que persona alguna, saque notas o fotocopias o duplicados de los documentos, si no es con la autorización por escrito del Jefe Inmediato Superior;
- h. No hacer comunicación verbal telefónica o de otra naturaleza a personas ajenas a ASOBIGUA, del contenido de los documentos a los que tenga acceso;
- i. Todo el personal deberá utilizar el uniforme proporcionado por ASOBIGUA con el adecuado arreglo personal. El comportamiento y la apariencia personal de los colaboradores deben de ser de acuerdo con las expectativas de ASOBIGUA y los usuarios;
- j. Desempeñar labores inherentes al puesto que ocupe en ASOBIGUA y las que sean asignadas con la debida eficiencia, cuidado y esmero;
- k. Cuidar y conservar en buen estado los bienes, máquinas, muebles, herramientas, enseres y demás equipo confiado a su cargo;
- l. Utilizar los servicios y equipo únicamente para uso relacionado con el trabajo, este incluye, pero no se limita, al uso del teléfono, impresoras, fotocopadoras, computadoras;
- m. Utilizar razonablemente la papelería y útiles de oficina, velando por el control de gastos de ASOBIGUA, evitando así el desperdicio de papelería y útiles;
- n. Colaborar en todas las actividades encaminadas al logro de un mejor funcionamiento de ASOBIGUA;
- o. Observar buena conducta dentro y fuera de las instalaciones de la Asociación no involucrándose en problemas de orden público;
- p. Mantener el orden y la limpieza en general de la oficina, y en especial de su lugar de trabajo, no dejando papeles o material de trabajo sin resguardo;
- q. Mantener imparcialidad, objetividad e independencia profesional;
- r. Dejar desconectadas todas las máquinas eléctricas salvo aquellas que por indicación han de permanecer conectadas y apagar todas las luces de su área, especialmente si es la última persona en salir;
- s. Todo colaborador que por naturaleza de sus funciones tiene a su cargo llaves de escritorios, archivos, puertas principales y de bodega tienen prohibido la elaboración de duplicados sin previa autorización e su Jefe Inmediato Superior;
- t. No fumar en cualquiera de las áreas dentro de las instalaciones de la Asociación.
- u. Someterse y facilitar las revisiones que efectúe ASOBIGUA por los medios que se estime apropiados;
- v. Cumplir con las normas de Higiene y Seguridad que se impartan;
- w. Cumplir con todas las obligaciones y derechos estipulados en los artículos del presente Reglamento;



**CDAG**



**C.P.B.**





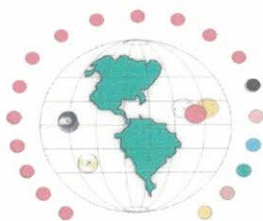
# Asociación Deportiva Nacional de Billar de Guatemala

## CAPITULO V OBLIGACIONES DE ASOBIGUA

**Artículo 32.** Cumplir con las obligaciones que establece el Código de Trabajo, Reglamentos y disposiciones en vigor, se determinan las siguientes obligaciones de ASOCIACIÓN DEPORTIVA NACIONAL DE BILLAR DE GUATEMALA:

- a. Atender en la debida forma a las autoridades de trabajo que concurran a ASOBIGUA en el desempeño de sus labores,
- b. Prestar atención inmediata requerida cuando se encuentre en peligro la salud y seguridad de los empleados;
- c. Cumplir con las disposiciones contenidas en el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, emitido el 28 de diciembre de 1957; y
- d. Contar con un botiquín con medicinas indispensables para atender casos de emergencia y primeros auxilios;
- e. Afiliar al IGSS a sus trabajadores oportunamente y enviar a tiempo los avisos de entrada, salida, enfermedad y accidentes de trabajo;
- f. Proporcionar a su personal los medios y elementos necesarios para la ejecución de su trabajo; y
- g. Sujetarse al presente Reglamento.

CDAG



C.P.B.

## CAPITULO VI

### Prohibiciones de los Colaboradores

**Artículo 33.** Además de las prohibiciones contenidas en el Código de Trabajo y demás disposiciones legales vigentes en materia laboral, se prohíbe a los colaboradores de ASOBIGUA:

- a. Realizar labores distintas a las pertinentes a su cargo durante las horas de trabajo, salvo que constituya el cumplimiento de una orden específica y colaboración con la Asociación;
- b. Permitir que personas ajenas a la Institución se sirvan del equipo a su cargo y utilicen la papelería de la Asociación;
- c. Utilizar la papelería y equipo de la Asociación para trabajos ajenos a la misma;
- d. Hacer uso de los aparatos de comunicación para asuntos particulares sin previa autorización. Se debe ser lo más breve posible al utilizar el teléfono de la Asociación para hacer o recibir llamadas personales;
- e. Presentarse a sus labores en estado de ebriedad o bajo el efecto de estupeficientes;
- f. Altercados verbales o físicos entre miembros del personal, dentro o fuera de las instalaciones de la Asociación;
- g. Apropiarse de objetos que no son de su propiedad, así como encubrir este acto delictivo;





## Asociación Deportiva Nacional de Billar de Guatemala

GDAG



C.P.B.

- h. Tener una conducta indecorosa dentro de las instalaciones de la Asociación o en público, especialmente aquellas personas que usen el uniforme de la Asociación;
- i. Prestar atención deficiente o indebida al usuario interno y externo (Falta de cortesía, no responder cuando el usuario pregunta, negarse a atenderlo o darle información errónea);
- j. Utilizar en las instalaciones de ASOBIGUA, radios o receptores o reproductores como música estridente que interfiera de alguna forma con las labores de los compañeros;
- k. Establecer relaciones impropias con el personal de la Asociación o de usuarios;
- l. Aceptar regalos de clientes;
- m. Comentar información de la Asociación de carácter confidencial en lugares públicos;
- n. Establecer relaciones con Asociaciones con las que tengan otra remuneración económica, no pudiendo ejercer como consejeros de otras Asociaciones;
- o. Dedicarse durante las horas de trabajo a actividades ajenas a ASOBIGUA, realizar funciones o trabajos similares o conexos para terceros aún cuando fueren a título gratuito;
- p. Portar adentro del trabajo armas y cualquier clase de objetos o sustancias prohibidas por las leyes y ajenos a sus funciones;
- q. Desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de instalaciones, actividades políticas o religiosas;
- r. Dormir en los lugares de trabajo y/o durante las horas del mismo;
- s. Ejecutar cualquier acción que perturbe la marcha normal de las labores, que menoscabe el orden o disciplina de ASOBIGUA; y
- t. Detener el trabajo y/o actividades de ASOBIGUA durante la Jornada de Trabajo para realizar paros o suspensión de labores no autorizadas, sean de cualquier duración.

### CAPITULO VII Prohibiciones para ASOBIGUA

**Artículo 34.** Además de las prohibiciones contenidas en el Código de Trabajo, Reglamentos y demás disposiciones legales en vigor, se prohíbe a ASOCIACIÓN DEPORTIVA NACIONAL DE BILLAR DE GUATEMALA:

- a. Ejecutar cualquier acto que lleve como fin restringir los derechos que tienen los trabajadores de conformidad con el Código de Trabajo y demás leyes de la República;
- b. Permitir que se dirijan los trabajos, bajo coacción a sus colaboradores;
- c. Que los representantes de ASOBIGUA se presenten a la Asociación en estado de embriaguez o similar;
- d. Hacer discriminaciones por razón de raza, sexo, religión, opiniones políticas de sus empleados y nacionalidad de origen;
- e. Autorizar o hacer colectas o suscripciones obligatorias entre sus empleados;
- f. Hacer cualquier tipo de propaganda política, electoral o de otra índole que signifique coacción hacia los colaboradores;
- g. Alterar las condiciones de trabajo pactadas con los colaboradores;





## Asociación Deportiva Nacional de Billar de Guatemala

- h. Obligar a los colaboradores a realizar labores reñidas con su capacidad, con la moral y con las leyes.

### CAPITULO VIII

#### Medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo

**Artículo 35.** Todos los colaboradores al servicio de ASOBIGUA deberán atender y cumplir todas las instrucciones de ASOBIGUA relativas a la seguridad e higiene en el trabajo en horas de labor, así como las que emanen de las Autoridades de Trabajo, Sanitarias y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, así mismo están obligados a cumplir las normas legales establecidas en esta materia y además deberán observar las siguientes:

- a. Todo el personal está obligado a someterse a las normas de seguridad e higiene del trabajo que prescriben las leyes y reglamentos y aquellas que dicten las autoridades competentes y la Asociación;
- b. Los colaboradores están obligados a someterse a los exámenes médicos que la Asociación estime conveniente y a obtener los certificados y fichas de salud que confiera la autoridad sanitaria correspondiente;
- c. Si un colaborador padeciere de enfermedad contagiosa que afecte su seguridad y capacidad para el trabajo, deberá hacer conocer su estado a la Asociación, a fin que se tomen las medidas más apropiadas;
- d. Está absolutamente prohibido a los colaboradores:
- Fumar y encender fuego en el interior de la Asociación;
  - Alternar, cambiar o manipular máquinas o equipos en funcionamiento, sistemas eléctricos, alarmas, etc., sin conocimiento y autorización de la Asociación;
  - Conducir, maniobrar o reparar los vehículos de propiedad de la Asociación, sin estar autorizado para ello;
- e. Los colaboradores deberán cumplir sus labores con el debido cuidado y prudencia, absteniéndose de poner en peligro su seguridad y la de sus compañeros de trabajo, así como la de sus empleadores y bienes de la Asociación;
- f. Es obligación de los colaboradores cumplir las medidas higiénicas y de prevención de riesgos dictadas por sus superiores. Su inobservancia acarreará la sanción pertinente;
- g. ASOBIGUA contará en forma permanente con un botiquín para la atención de primeros auxilios;
- h. Observar estrictamente todas las medidas de seguridad e higiene que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o cualquiera otra autoridad competente;
- i. No derramar agua, sustancias grasosas o cualquier otro material, en los pasillos o lugares donde habitualmente transita;
- j. Abstenerse de operar maquinaria y equipo cuyo manejo no corresponda a sus actividades normales;
- k. Abstenerse de manejar computadoras, cajas registradoras, cargadores y en general cualquier vehículo sin tener autorización expresa para

GDAG



C.P.B.





## Asociación Deportiva Nacional de Billar de Guatemala

ello, así como hacerlo a velocidad mayor que la permitida por los reglamentos respectivos;

- l. En caso de descompostura de cualquier máquina a su cargo y/o servicio, abstenerse de tratar de arreglarlas, y dar aviso al Jefe Inmediato Superior para que revise y repare;
- m. Conocer la localización y el uso de extinguidores;
- n. En general todas aquellas medidas similares que la lógica y la prudencia aconsejan.



### CAPITULO IX

#### Medidas Disciplinarias

**Artículo 36. Regulación de las Medidas Disciplinarias.** Las medidas disciplinarias que se impliquen a los colaboradores de ASOBIGUA, se regularán por las siguientes normas:

Las medidas disciplinarias para sancionar las faltas laborales en un mismo año calendario, son las que a continuación se enuncian y según las circunstancias acaecidas:

- a) Amonestación verbal y amonestación por escrito, cuando se incurra en falta leve de menor importancia, las cuales no repercutirán ni serán tomadas en cuenta en el expediente del colaborador para efecto de ascensos, y otros procedimientos u obtención de beneficios. La amonestación verbal deberá ser formulada privadamente, de manera comedida. La amonestación por escrito se agregará en el expediente del colaborador para los efectos correspondientes.
- b) Suspensión sin goce de salario hasta por ocho días, si la falta cometida es leve, pero de mayor importancia, la cual será aplicable de la siguiente manera: de *un* día sí es la primera vez, dos días si es la segunda vez y así sucesivamente hasta la cuarta. En caso el trabajador incurra en una quinta reincidencia de estas faltas o más, se aplicará suspensión sin goce de salario por ocho días.
- c) Despido: cuando se cometa falta grave.

Se consideran faltas graves y que constituyen causal de despido las contempladas en el artículo 77 del Código de trabajo.

Para imponer suspensiones sin goce de sueldo o despidos a los trabajadores, ASOBIGUA, procederá de la siguiente forma:





## Asociación Deportiva Nacional de Billar de Guatemala

CDAG



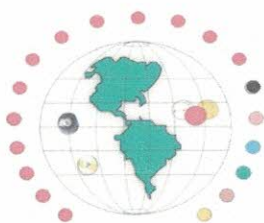
C.P.B.



- 1) La Gerencia Administrativa o la autoridad que corresponda, notificará por escrito al colaborador la falta cometida, otorgándole audiencia por el plazo de tres días, que comenzarán a correr el día siguiente de la notificación. Dentro del plazo otorgado, el colaborador podrá presentar las pruebas de descargo que estime necesarias para desvanecer los hechos que se le imputan, así como presentar a los compañeros o testigos, si los tuviere.
- 2) Si hubiere ofrecido pruebas y propuesto testigos, la Administración señalará día y hora para recibir la prueba y/o escuchar a los testigos dentro de un plazo de tres días, dicho plazo podrá ser ampliado a dos días más si no hubiere sido imposible recibir las pruebas propuestas y/o escuchar a los testigos.
- 3) Cumplidos los requisitos anteriormente expresados, la Gerencia administrativa dictará su resolución dentro de un plazo de tres días, imponiendo la sanción disciplinaria correspondiente o retirando los cargos que se le hubieren imputado al colaborador, si los cargos quedaran desvanecidos, archivando el expediente respectivo.
  - a. Se sancionará con amonestación verbal:
    - El atraso del personal, siempre que no exceda de diez minutos ni constituya reincidencia en un período mensual de trabajo;
    - El incumplimiento del trabajo encomendado siempre que no sea en forma reiterada o que constituya una falta u omisión más grave;
    - Las violaciones leves a las disposiciones del Código de Trabajo y de este Reglamento.
  - b. Se sancionará con amonestación escrita:
    - El abandono del lugar de trabajo sin permiso, por la primera vez, y siempre que no exceda de una hora;
    - Distraer el tiempo de trabajo en actividades ajenas a él, y distraer a sus compañeros de trabajo;
    - La falta de justificación oportuna de una ausencia;
    - El excederse, sin justificación, del tiempo de permiso concedido;
    - Manipular los productos en condiciones de desaseo o inseguridad;
    - Resistir o evadir en cualquier forma las revisiones que efectúe la Asociación respecto del manejo de bienes, documentos, valores, información y relaciones con clientes;
    - Adoptar actitudes descorteses o descomedidas con sus superiores, usuarios y compañeros;
    - Reportar gestiones o trabajos no realizados;
    - Descuido notorio en su trabajo y en el cuidado y mantenimiento de los elementos entregados para su ejecución;
    - Las riñas de palabra con sus compañeros de trabajo;
    - Causar daños, siempre que se trate de hecho culposo y que el daño no sobrepase los Q.500.00;



CDAG



C.P.B.



## Asociación Deportiva Nacional de Billar de Guatemala

- Fumar y encender fuego en el interior de la Asociación;
  - Resistirse o desobedecer en cualquier forma las órdenes de sus superiores respecto de su trabajo;
  - Conducir vehículos, equipos, maquinaria, maniobrarlos o repararlos sin estar autorizado para ello y utilizar los vehículos en actividades particulares;
  - Alterar, cambiar o manipular máquinas, sistemas eléctricos, alarmas, etc., sin conocimiento ni autorización;
  - Despachar los productos (servicios/equipo/suministros) en malas condiciones higiénicas o de presentación;
  - Dejar de cumplir en cualquier forma las medidas de higiene y seguridad que adopte ASOBIGUA; y
  - La reincidencia en los casos contemplados en el inciso anterior.
- c. Además de lo establecido en el Artículo 77 del Código de Trabajo, cuyas disposiciones se consideran parte integrante del presente Reglamento, serán causas para dar por terminadas las relaciones laborales:
- Las faltas repetidas de puntualidad y la reincidencia de sanciones por esa causa;
  - Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia por más de cuatro días y la reincidencia en sanciones por esa causa;
  - El abandono injustificado del trabajo por más de dos días consecutivos;
  - La indisciplina y desobediencia graves a cualquiera de las disposiciones del presente Reglamento;
  - Violación grave o reiterada de las normas de higiene y seguridad del trabajo;
  - La presentación de documentos falsos o datos incompletos y desfigurados en la Solicitud de Empleo;
  - Causar daños o dañar el equipo, documentos, suministros o mobiliario, con intención de erogar perjuicios a la Asociación, sea cual fuese el monto del daño y, causar daños o provocar desperdicios por negligencia, cuando su valor exceda de los Q.500.00;
  - Provocar daños a los vehículos y equipos al utilizarlos sin autorización fuera de las horas laborales;
  - Sustraer o disponer en provecho propio de mercadería, títulos, dinero, valores, materiales y bienes de la Asociación;
  - Revelar información confidencial o sensible de ASOBIGUA;
  - Realizar cualquier clase de manejo fraudulento con los documentos, valores y bienes de la Asociación, en general, en la ejecución de su trabajo;
  - Adulterar, cambiar, falsificar o suplantar valores, datos o firmas en cualquier documento que estuviese a su cargo y, falsear datos, cifras o cualquier clase de información en los documentos; y
  - La reincidencia en más de tres faltas según lo previsto en este Reglamento

# Asociación Deportiva Nacional de Billar de Guatemala

## CAPITULO X

### Disposiciones Finales

**Artículo 37.** La Asociación procurará por los medios a su alcance mantener la estabilidad de sus colaboradores, así como remunerarles con salarios justos de conformidad con el trabajo realizado. Así mismo procurará estimular y mejorar a los empleados que se distinguen en sus labores.

**Artículo 38.** En las relaciones entre ASOBIGUA y sus trabajadores será norma invariable procurar el arreglo directo de las divergencias que pudieran suscitarse o surgir eliminando en lo posible la intervención de terceros.

Para circunstancias y sucesos no contemplados en el presente Reglamento, el colaborador deberá recurrir a la Gerencia Administrativa, quien será el responsable de tomar la acción requerida.

**Artículo 39.** En lo relativo a los demás derechos y obligaciones que corresponde al patrono y a los colaboradores, éstos se regirán por lo previsto por la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás Leyes Laborales de la República y sus Reglamentos, así como por aquellas disposiciones que emita la Asociación dentro del ámbito de su competencia.

**Artículo 40.** Todos los colaboradores de la Asociación tienen la obligación de conocer y cumplir las disposiciones de este Reglamento, y no será motivo de excusa el desconocimiento de este.

**Artículo 41.** ASOBIGUA procurará proporcionar a los colaboradores capacitación para el trabajo colaborando con las Instituciones Oficiales encargadas de la planificación o desarrollo de los recursos humanos y la formación profesional de los colaboradores.

**Artículo 42.** Los casos no previstos en el presente Reglamento serán resueltos por el Comité Ejecutivo de ASOBIGUA, tomando en cuenta las leyes aplicables a cada caso y tratando de resolver de forma ecuaníme el asunto.

**Artículo 43.** Cualquier reforma o derogatoria del presente Reglamento la podrá realizar el Comité Ejecutivo de ASOBIGUA. No obstante, cualquier disposición legal que se promulgara, que implicara un mejoramiento de las condiciones establecidas en el presente Reglamento quedarán incorporadas al mismo.

Dado en las oficinas centrales de -ASOBIGUA- a los veintiséis días del mes de abril del año 2022.

Aprobado en VIII  
Reunión Ordinaria de Comité Ejecutivo  
25 de abril de 2022

