

REGLAMENTO INTERNO DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC"

CAPITULO I. AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- El presente Reglamento Interno, en aplicación de las prescripciones de la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario, Código de Seguridad Social el Decreto Supremo N° 28699 de fecha 1° de mayo del 2006, la Resolución Ministerial N° 551/06 de fecha 6 de diciembre del 2006 y demás normas de la materia, regula las relaciones entre el SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC", en todas sus secciones y departamentos, y los trabajadores que en condiciones de dependencia prestan servicios en ella; reglamenta los derechos y obligaciones de ambas partes, protege a los trabajadores y garantiza el desenvolvimiento de la actividad laboral.

Artículo 2.- El Seguro Integral de Salud que en el presente reglamento se denominará El SINEC contratará al personal técnico, administrativo y de servicios que requiera previa formalidades de rigor para los fines contenidos en las disposiciones de contratación.

Artículo 3.- Todo trabajador desde el momento que ingresa a trabajar al SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC", en cualquiera de sus secciones y/o firma su contrato de trabajo y/o desde la fecha de recepción del Memorándum correspondiente y/o desde la fecha en que señale o determine el SINEC, se compromete a acatar y cumplir todas las disposiciones legales que regulan las relaciones de trabajo y las que establece este Reglamento Interno, que tiene fuerza de Ley para el SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC" y los trabajadores y se considera como parte integrante del contrato individual de trabajo, sea escrito o verbal.

Artículo 4.- El SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC", es una institución pública descentralizada, creada mediante Decreto Supremo N° 26474 del 22 de diciembre del 2001, que asume funciones operativas especializadas en materia de salud, cuya competencia es la de precautelar las condiciones de bienestar de sus asegurados mediante el otorgamiento de las prestaciones de salud en casos de enfermedad, maternidad y riesgos profesionales a corto plazo comprendidas en el campo de la Seguridad Social. Este ente gestor de salud, cuenta con personería jurídica, patrimonio propio, autonomía administrativa, financiera y técnica con competencia de ámbito nacional, bajo tuición del Ministerio de Salud y Previsión Social a través del Instituto Nacional de Seguros de Salud INASES.

Artículo 5.- Como Institución Pública, todo funcionario de ésta, estará sujeto a las responsabilidades funcionarias previstas en la Ley del Sistema de Administración y Control Gubernamental Ley N° 1178.

Artículo 6.- Asimismo, son aplicables a las funciones desempeñadas por los trabajadores del SINEC, el Estatuto del Funcionario Público y su Reglamento en la parte pertinente.

Artículo 7.- Para los efectos de la aplicación de las leyes y el presente Reglamento, los conceptos abajo expresados se definen de la siguiente manera:

- ❖ **TRABAJADOR:** Es la persona individual que presta servicios al SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC", bajo su dependencia, a cambio de una remuneración, sea esta a jornal diario o a sueldo periódico o mensual.
- ❖ **EMPLEADOR:** Es el Seguro Integral de Salud "SINEC".
- ❖ **CONTRATO DE TRABAJO:** Es el acuerdo escrito en virtud el cual el SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC" contrata los servicios personales del trabajador.
- ❖ **DERECHO HABIENTES:** Son los herederos del trabajador asegurado a quienes la legislación nacional reconoce la percepción de rentas y otros beneficios.
- ❖ **BENEFICIOS SOCIALES:** Es una expresión genérica que comprende el desahucio o indemnización sustitutiva de preaviso, la indemnización por tiempo de servicios y demás pagos y derechos reconocidos en la legislación laboral vigente.
- ❖ **DESAHUCIO O INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE PREAVISO:** Es una compensación en dinero que paga el empleador, por falta de preaviso de despido que debe comunicar al trabajador con 90 días de anticipación, conforme a Ley.
- ❖ **INDEMNIZACION:** Es el pago en dinero que efectúa el empleador, como resarcimiento por años de servicios prestados por el trabajador en caso de conclusión de la relación laboral y/o el Contrato de Trabajo. Su pago está condicionado al cumplimiento de determinados requisitos que se enumeran en la Ley y el presente Reglamento.
- ❖ **RÉMUNERACION:** Es un sinónimo de Salario, consiste en una suma de dinero que percibe el trabajador por mes calendario, en retribución de sus servicios que presta al SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC".
- ❖ **MANUAL O MANUALES:** Son las guías, manuales y demás instructivos emitidos por el SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC" o los establecidos por el Instituto Nacional de Seguros de Salud INASES, existentes o que se pusieran en vigencia periódicamente.

CAPITULO II DE LA ADMISION

Artículo 8.- El SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC" de acuerdo con su requerimiento de personal y conforme a las disposiciones de la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario, llenará las vacancias o vacantes mediante contratación de personal, aplicando las normas particulares que establece este Reglamento.

Artículo 9.- Toda persona que desee prestar sus servicios en el SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC", llenará el formulario de solicitud que se le proporcionará, especificando el trabajo que pretende y adjuntando sus documentos personales y los certificados que acrediten su capacidad, experiencia y buena conducta.

Artículo 10.- El postulante para ingresar al SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC" debe reunir imprescindiblemente las siguientes condiciones:

- 1) Mayor de edad, de nacionalidad boliviana y hábil por Ley.
- 2) Capacidad calificada y/o apreciada por la Gerencia General, acreditado mediante títulos profesionales, diplomas académicos, certificados de trabajo o cualquier otro documento que acredite experiencia laboral.
- 3) Excelente estado de salud, acreditado por el Certificado Médico Preocupacional que expida el médico del SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC".
- 4) Ser ciudadano en ejercicio, según las leyes del país, pudiendo contratarse extranjeros de acuerdo a lo establecido por el artículo 3 de la Ley General del Trabajo y el artículo 1 del Decreto Supremo del 2 de Febrero de 1937 (solo en caso de tratarse de trabajos altamente especializados para los cuales no existan profesionales de nacionalidad boliviana calificados).

Artículo 11.- Bajo ningún concepto podrán ser contratados o recontratados por el SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC":

- 1) Los menores de 14 años.

Artículo 12.- Los mayores de 14 años y menores de 18 años de edad, podrán admitirse con autorización de sus padres o tutores, la Unidad de Servicio Social y el Ministerio de Trabajo o la Dirección Departamental de Trabajo. Los mayores de 18 años podrán admitirse libremente, salvo oposición expresa de sus padres.

Artículo 13.- Una vez aceptado el postulante se suscribirá el respectivo contrato de trabajo y/o se emitirá el Memorándum respectivo, siempre por escrito y en triple ejemplar. Constituye Ley entre las partes y deberá ser cumplido fiel y estrictamente. Para su validez legal, éste deberá ser refrendado por las autoridades del Ministerio de Trabajo (Dirección Departamental de Trabajo).

Artículo 14.- El contrato de trabajo podrá también ser verbal en cuyo caso, las funciones y obligaciones del trabajador serán todas aquellas relacionadas con la actividad para la cual fue contratado, las inherentes a sus funciones y/o las que le instruyan los superiores jerárquicos y/o estén establecidas en el Manual de Funciones.

Artículo 15.- La relación de trabajo podrá ser indefinida o temporal bajo las modalidades de contrato de trabajo a plazo fijo o trabajo específico (realización de obra), destajo, de acuerdo a los requerimientos del SINEC.

Artículo 16.- El período de prueba para todo trabajador contratado, conforme se establece por ley, será de tres meses, exceptuándose los profesionales que no se someten al periodo de prueba.

Artículo 17.- El contrato individual de trabajo, deberá contener todas las condiciones exigidas por el artículo 7 del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo y por este Reglamento.

Artículo 18.- La contratación de los trabajadores extranjeros estará necesariamente sujeta a que el postulante de cumplimiento previo de los requisitos exigidos por las disposiciones legales en vigencia.

Artículo 19.- Al tiempo de ingresar al servicio del SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC", todo trabajador se compromete a asistir puntualmente al trabajo, rendir eficientemente, observar buena conducta en el trabajo, respetar y cumplir las leyes,

especialmente las de carácter social y orden público, así como a tratar con respeto a sus compañeros de trabajo, así como a los asegurados y beneficiarios.

CAPITULO III LOS CONTRATOS

Artículo 20.- La Institución no encubrirá relación laboral con contratos civiles o comerciales.

Artículo 21.- CONTRATOS POR TIEMPO INDEFINIDO.- Se entiende contrato por tiempo indefinido aquel por el cual una persona después de cumplir satisfactoriamente el periodo de prueba de 3 meses es ratificado como trabajador permanente o de planta en la Institución, sujeto a las disposiciones contenidas en el contrato de trabajo, en el presente Reglamento Interno y normas sociales conexas, en este tipo de contrato ninguna de las partes podrá rescindirlo en forma unilateral, constituye ley entre partes siempre y cuando haya sido legalmente constituido y a falta de estipulación expresa, será interpretado por los usos y costumbres de la localidad.

Artículo 22.- CONTRATOS A PLAZO FIJO.- En este tipo de contratos los servicios de un trabajador es por tiempo limitado, en tareas no propias y permanentes de la Institución si así lo impone la naturaleza misma del servicio a prestarse, bajo los cánones específicos contenidos en el contrato de trabajo.

Artículo 23.- No están permitidos contratos a plazo en tareas propias y permanentes de la Institución. En caso de evidenciarse la infracción de estas prohibiciones por el empleador, se dispondrá que el contrato a plazo fijo se convierta en contrato de tiempo indefinido.

Artículo 24.- CONTRATOS EVENTUALES.- Los contratos eventuales se los realiza, cuando exista la necesidad de la Institución de cubrir un puesto de trabajo donde el titular se encuentre en vacación o baja médica de conformidad a la Resolución Administrativa N° 650/07 de fecha 27 de abril de 2007.

CAPITULO IV DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 25.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a completa disposición del SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC". Se computa desde el inicio de labores en el lugar de sus funciones.

Artículo 26.- La jornada de trabajo no excederá de las 48 horas semanales. El inicio de labores se registrará a horas 08:00 a.m. hasta 16:00 pm., y con un periodo de refrigerio de 1 hora a la mitad de la jornada laboral.

Artículo 27.- La jornada de trabajo de las mujeres no excederá de 40 horas semanales diurnas.

Artículo 28.- Se exceptúan a los trabajadores obreros que ocupen puestos de dirección, vigilancia y confianza, o que trabajen discontinuamente, o que realicen labores que por su naturaleza no puedan someterse a jornadas de trabajo.

En estos casos tendrán una hora de descanso dentro del día, y no podrán trabajar más de 12 horas diarias.

Artículo 29.- De conformidad a lo establecido en el Decreto Supremo de fecha 30 de mayo de 1936, todo trabajador que sea estudiante de una Universidad legalmente inscrita, tendrá dos horas de tolerancia para asistir a la universidad, siempre que de carácter previo acredite su asistencia continua y permanente a la universidad y que además se comprometa a compensar el permiso concedido con una hora de trabajo nocturno, o en su defecto en los turnos, o días que el Seguro Integral de Salud "SINEC" así lo requiera, previo consentimiento del trabajador.

Artículo 30.- El personal médico, dentistas y bioquímico-farmacéutico, conforme a lo ordenado por el Decreto Supremo N° 09357 de fecha 20 de agosto de 1970, estarán sujetos a las siguientes jornadas de trabajo:

1. Jornada de medio tiempo, con tres horas de trabajo.
2. Jornada de tiempo completo con seis horas de trabajo.
3. Dedicación exclusiva.

Artículo 31.- Asimismo, el personal médico y bioquímico-farmacéutico, cumplirá los turnos que la Gerencia Médica planifique. Durante estos turnos, el SINEC brindará el refrigerio y la alimentación necesaria.

Artículo 32.- El personal o equipo que integre un turno (todo el personal médicos, paramédicos) y en especial, Sección Farmacia, no podrá abandonar el trabajo antes de que se haga presente su relevo, bajo prevenciones de sujetarse a las responsabilidades funcionarias previstas en la Ley del Sistema de Administración y Control Gubernamental, sin perjuicio de iniciar el proceso interno, en caso de considerarse que por dicha falta se generaron graves perjuicios al SINEC o a sus afiliados y/o beneficiarios. En caso de que el funcionario de otro turno no se presentase, este hecho deberá ser puesto en conocimiento del jefe inmediato en el menor tiempo posible y de manera obligatoria, por el trabajador que cumplió su turno. El tiempo que permanezca el trabajador mientras no llegue el relevo o tarde la Institución en dar solución a la falta del trabajador, remunerará dicho tiempo con el 100% de recargo.

Artículo 33.- También, la jornada de trabajo podrá extenderse hasta el máximo de dos horas por día con autorización del Ministerio de Trabajo en la medida de lo imprescindible, para evitar perjuicios en la marcha de las actividades del SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC", o en el cumplimiento de la misión institucional, para impedir accidentes o daños, efectuar reparaciones o arreglos y en casos de producirse siniestros. En cualquiera de estas circunstancias, será obligatoria la prestación de servicios durante el tiempo que fuere necesario.

Artículo 34.- Son días hábiles de trabajo todos los días del año, con excepción de: los Domingos, Feriados y los que fueran declarados con este carácter ocasionalmente o por duelo nacional, por disposiciones legales del SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC". Los días feriados con suspensión de actividades públicas y privadas son los días: Domingos; 1ro.de Enero; Lunes y Martes Carnaval; Viernes Santos; 1ro. de Mayo; Corpus Cristi; 6 de agosto; 1ro.de Noviembre; 25 de diciembre y 24 de septiembre fecha de efemérides departamental.

Artículo 35.- El cumplimiento del horario y asistencia del trabajador, serán controlados mediante el correspondiente Reloj Tarjetero o el Sistema de Control de Asistencia que a tal fin habilite el SINEC. La Tarjeta de Asistencia necesariamente debe registrar la firma del trabajador y el sello y firma del Encargado de Personal. El Ministerio de Trabajo mediante la Dirección General de Trabajo y Seguridad Industrial aprobará el tipo de control de la Institución por libros o por marcación de tarjeta y otros. Además todo trabajador está obligado a respetar la hora de ingreso y salida del trabajo marcando personalmente su respectiva tarjeta con el Reloj del marcado y/o el Libro de Asistencia autorizados por el Ministerio de Trabajo y/o registrando su asistencia en el sistema de control de asistencia que se encuentre habilitado por el Ministerio de Trabajo (Sistema de Control Digital).

Artículo 36.- Se otorgará una tolerancia de hasta diez (10) minutos en el ingreso del trabajador a sus labores.

Artículo 37.- Se considera retraso en el ingreso a la jornada laboral, el atraso que el trabajador registre (luego del tiempo de tolerancia establecido en el artículo anterior), al momento de ingreso por la mañana o por la tarde, que estará sujeto a las sanciones establecidas en este Reglamento.

CAPITULO V DEL TRABAJO EXTRAORDINARIO

Artículo 38.- No se reconoce como trabajo extraordinario el realizado por el trabajador para rectificar, subsanar o corregir errores, faltas o para poner al día su trabajo atrasado, así como el ejecutado por el personal comprendido dentro de las excepciones establecidas en este Reglamento (personal de confianza, dirección, jefes de sección, vigilancia, supervisores, administradores, etc.) y los comprendidos en el artículo 46 de la Ley General del trabajo y el artículo 36 del Decreto Reglamentario.

Artículo 39.- Por el trabajo realizado en día feriado o domingo, el SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC" podrá optar por la compensación con el descanso de otro día hábil o en su defecto, compensarlo económicamente de acuerdo con las previsiones legales del artículo 23 del Decreto Supremo N° 03691 del 3 de Abril de 1954, elevado a rango de Ley el 29 de octubre de 1959.

Artículo 40.- Todo trabajo extraordinario debe ser autorizado previamente por el Gerente de Servicios Generales y/o el Gerente General. Éste, para constituir en exigible su pago, deberá estar registrado en las tarjetas de Asistencia, a los efectos de su control y cálculo. Para el cómputo de las horas extraordinarias se llevará un registro especial, según el modelo que aprueba la Inspección General del Trabajo.

Artículo 41.- La realización del trabajo nocturno será compensado conforme a lo establecido en el artículo 55 de la Ley General del Trabajo y el Decreto Supremo N° 90 de fecha 24 de abril de 1944.

CAPITULO VI DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 42.- Todo contrato de trabajo y/o Memorándum de Designación, indicará la remuneración correspondiente a la naturaleza del trabajo, a la categoría del puesto y al monto señalado en el Presupuesto Asignado para cada caso, en el Programa Operativo Anual POA de la gestión correspondiente, vigente en el momento de la contratación de servicios.

Artículo 43.- Todo incremento salarial, estará sujeto a lo que disponga el Ministerio de Trabajo y al Presupuesto que apruebe el Instituto Nacional de Seguros de Salud INASES.

Artículo 44.- Los sueldos serán pagados puntualmente y máximo dentro de los 5 días posteriores al mes vencido y se efectuarán en moneda de curso legal y corriente.

Artículo 45.- Constituyen parte del haber mensual, el pago del Bono de Antigüedad que será cancelado sobre la base de tres salarios mínimos nacionales y utilizando la escala de pago establecida en el Decreto Supremo N° 26450 del 18 de diciembre del 2001.

Artículo 46.- Del salario se deducirán los siguientes conceptos: tributos que gravan los ingresos de los dependientes (Impuesto al Régimen Complementario al Impuesto al Valor Agregado RC IVA), aportes laborales a la seguridad social de Largo Plazo, anticipo quincenal de haberes, deducciones expresamente solicitadas y/o autorizadas por el trabajador, retenciones judiciales y cuanto disponga y así lo ordene la Justicia ordinaria.

Artículo 47.- El salario dominical lo percibirán solamente los trabajadores que no hubieren tenido faltas injustificadas durante la semana. El monto de los salarios correspondientes a los días domingos no pagados por inasistencia injustificada, será destinado de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 3691 de 3 de abril de

Artículo 48.- 1954, elevado a Ley el 29 de octubre de 1956.

Se considerarán ausencias justificadas las siguientes:

- 1) Enfermedad, incapacidad temporal, certificada y acreditada mediante el Certificado de Incapacidad Temporal emitida por los médicos de la entidad aseguradora debido a accidentes por Riesgo Profesional o Riesgo Común, enfermedad profesional o común y maternidad.
- 2) Días feriados declarados por ley.
- 3) Vacaciones anuales.
- 4) Interrupciones del trabajo, por una causa ajena a la voluntad del trabajador.
- 5) Ausencias debidamente autorizadas por la Gerencia, con o sin goce de haber.
- 6) Las licencias con goce de haberes que se establecen en este Reglamento.

Artículo 49.- Las licencias a partir de más de medio día serán autorizadas sin goce de haberes y/o con cargo a la vacación anual.

Artículo 50.- Los trabajadores percibirán por concepto de Aguinaldo de Navidad un sueldo mensual por año de trabajo o duodécimas, en proporción al tiempo de trabajo, de conformidad con las disposiciones legales vigentes en la materia.

Artículo 51.- De conformidad a lo ordenado por el artículo 21 de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal Decreto Supremo N° 26115 de fecha 16 de marzo del 2001, el trabajador que esté supliendo un cargo superior, tendrá Derecho a percibir el mismo monto de sueldo del que está supliendo, si dichas funciones son cumplidas por un periodo mayor a 15 días hábiles continuos, y de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria de la entidad. En caso que la remuneración del suplido fuera inferior, el suplente mantendrá su sueldo.

CAPITULO VII DE LAS OBLIGACIONES DE LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

PRIMERA PARTE OBLIGACIONES DEL SINEC

Artículo 52.- Constituyen obligaciones del Seguro Integral de Salud "SINEC" con sus trabajadores, las siguientes:

1. Proporcionar seguridad, estabilidad y respaldo institucional.
2. Brindar buen trato, respetuoso y digno.
3. Escuchar a aquellos trabajadores sindicados de la comisión de alguna falta, y en su caso, permitir la presentación del informe o descargos pertinentes.
4. Sancionar a los trabajadores, siempre con el debido informe o documento que acredite la falta incurrida por el trabajador.
5. Permitir el desarrollo de la carrera administrativa, respetando la capacidad, eficiencia, méritos y antigüedad.
6. Establecer una debida comunicación y coordinación institucional, permitiendo a los involucrados con el desarrollo de una labor, el manejo de información interna pertinente.
7. Tomar en cuenta las opiniones, sugerencias y propuestas planteadas por los trabajadores que estén destinadas a lograr la misión institucional del SINEC, así como a mejorar las actividades de la Institución.
8. Asignar y pagar la remuneración que corresponda a las funciones desempeñadas de acuerdo a lo Presupuestado para cada caso en la Planilla Presupuestaria.
9. Otorgar y garantizar condiciones de salubridad, así como de seguridad y bienestar ocupacional.
10. Permitir y ofrecer capacitación técnica periódica.
11. Archivar debidamente toda la documentación personal de cada trabajador, cuidándola y protegiéndola de posible daño, deterioro o pérdida, manteniendo en total reserva y confidencialidad lo concerniente a los datos personales del trabajador.
12. La Institución no discriminará por raza, religión, género, edad, filiación política, deficiencia física, nacionalidad, origen social o étnico y otros al momento de contratar a un trabajador y durante el tiempo de permanencia en la misma.

- 13 Garantizar la estabilidad laboral del trabajador, de acuerdo al Decreto Supremo N° 28699 de fecha 1° de mayo del 2006.
- 14 Establecer y garantizar las condiciones óptimas para la producción, seguridad e higiene industrial.
- 15 Cancelar la remuneración económica correspondiente al trabajador de forma puntual.
- 16 Respetar y garantizar el goce del descanso del trabajador.
- 17 Pagar los aportes tanto laborales como patronales oportunamente.
- 18 Tratar a los trabajadores con la debida consideración y respeto, absteniéndose de darles mal trato de palabra o de hecho.
- 19 Velar que todo trabajador reciba un trato digno y respetuoso por parte de todos los otros trabajadores.
- 20 Otorgar los implementos mínimos necesarios para cumplir sus funciones de forma óptima.
- 21 Adoptar todas las precauciones necesarias para la protección de la Salud y la vida de sus trabajadores.
- 22 Promover la eficiencia de los trabajadores, induciendo al buen uso y conservación de las maquinarias, útiles, instrumentos, materiales y documentos a su cargo, mediante la permanente vigilancia y supervisión.
- 23 Respetar la libre asociación de los trabajadores.
- 24 Conceder a los trabajadores los permisos indispensables para desempeñarse como elector o jurado en actividades públicas y otras propias del ejercicio de la normatividad del presente Reglamento.
- 25 Indemnizar las emergencias de los riesgos del Trabajo.
- 26 Respetar la jornada de trabajo.
- 27 A cancelar de manera oportuna y conforme establece la ley, los trabajos realizados en horas extraordinarias, domingos y feriados.
- 28 A proteger y respetar la inamovilidad de la mujer embarazada.
- 29 A proteger al trabajador contra el acoso sexual en el lugar del trabajo.
- 30 A cancelar al trabajador todos los Beneficios reconocidos por la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo y normas vigentes.
- 31 Respetar los Quinquenios consolidados.
- 32 Respetar y cumplir las leyes.
- 33 Respetar y cumplir el Reglamento Interno.
- 34 Capacitación permanente de los trabajadores.
- 35 Recibir los reclamos y denuncias escritas que tuvieren los trabajadores que se encuentren debidamente respaldadas y cumpliendo los procedimientos correspondientes.

SEGUNDA PARTE OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 53.- Todo trabajador cualquiera sea su nivel jerárquico, cumplirá estrictamente las obligaciones señaladas en la Legislación Laboral, en este Reglamento, en su contrato de trabajo y/o Memorándum de Designación, el Manual de Funciones, en el Decreto Supremo N° 28699 del 1° de mayo del 2006, la Resolución

Ministerial N° 551/06 del 6 de diciembre del 2006, en la Ley del Sistema de Administración de Control Gubernamental, en el Estatuto del Funcionario Público, en las normas generales y disciplinarias que dicte el SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC", por medio de circulares y que formarán parte complementaria de este Reglamento.

Artículo 54.- Conforme a lo anteriormente enunciado, son obligaciones del trabajador:

- 1) Conocer, cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales del SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC".
- 2) Dar efectivo cumplimiento de sus funciones y obligaciones previstas en el Manual de Funciones, y/o las asignadas a su cargo y/o responsabilidad, así como las instruidas por los superiores jerárquicos, además de las inherentes a las funciones desempeñadas.
- 3) Desempeñarse observando respeto, decoro, amabilidad, cordialidad y empatía, además de principios y valores éticos de integridad, cumpliendo un servicio exclusivo a los intereses de la colectividad sin preferencia ni parcialidad alguna.
- 4) Integrarse a las políticas y acciones que realice el SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC" en cumplimiento de sus finalidades.
- 5) Cumplir con las jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo, asistiendo a sus labores en los horarios establecidos.
- 6) Respetar los horarios para el consumo de merienda.
- 7) Respetar los horarios de ingreso y salida del trabajo.
- 8) Ejecutar las órdenes, instrucciones y directrices de sus superiores.
- 9) Mantener al día su trabajo.
- 10) Guardar lealtad al SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC", respetando a sus compañeros de labores, evitando causar perjuicio moral o material a la entidad y a las personas.
- 11) Proporcionar y Mantener un trato de respeto, cordialidad y empatía para con los asegurados y beneficiarios del SINEC.
- 12) Observar buena conducta y disciplina en el trabajo, otorgando buen trato a sus superiores y compañeros de trabajo.
- 13) Guardar riguroso secreto de los asuntos reservados que en el ejercicio de sus cargos tengan oportunidad de conocer o de aquellos que su divulgación pudiesen perjudicar al SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC" o a los asegurados o beneficiarios.
- 14) Procurar su permanente superación cultural, moral y profesional en servicio del SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC".
- 15) Sugerir las medidas que estime necesarias para lograr la misión institucional del SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC".
- 16) Cuidar y mantener en buen estado de uso y funcionamiento los equipos, máquinas, instrumental, material de escritorio, mobiliario y demás bienes del SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC" que se encuentren bajo su responsabilidad y custodia.
- 17) Comunicar inmediatamente a sus superiores, de cualquier desperfecto o mal funcionamiento de las máquinas y equipos de trabajo que estén bajo su cuidado especial y en general de cualquier falla que observe en los demás bienes del SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC".

- 18) Acatar y cumplir las órdenes de transferencia de una sección a otra, los cambios de horario que requiera el SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC".
- 19) Registrar su asistencia diaria, marcando la Tarjeta de Asistencia en el Reloj Tarjetero habilitado para tal efecto, al momento de ingreso y salida del trabajo.
- 20) Denunciar la comisión de actos delictivos, documentando o demostrando los hechos a través de los canales regulares.
- 21) Concurrir y asistir a cursos, cursillos, conferencias, seminarios, mesas redondas y otros que organice el SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC" con fines de capacitación del personal, desde su inicio hasta su finalización.

Artículo 55.- En lo que respecta a Salud y Seguridad Personal, son obligaciones del trabajador:

- 1) Cumplir las normas de higiene y seguridad establecidas en la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar.
- 2) Preservar su propia seguridad y salud, así como la de sus compañeros de trabajo.
- 3) Cumplir las instrucciones y enseñanzas sobre seguridad, higiene.
- 4) Usar obligatoriamente los medios de protección personal y cuidar de su conservación.
- 5) Evitar la manipulación de equipos, maquinas, aparatos y otros que no sean de su habitual manejo y conocimiento.
- 6) Abstenerse de toda práctica o acto de negligencia o imprudencia que pueda ocasionar accidentes o daños a su salud, de sus colegas, asegurados, beneficiarios o la de terceros.
- 7) Velar por el orden y limpieza en sus lugares de trabajo.
- 8) Seguir las instrucciones del procedimiento de seguridad para cooperar en caso de siniestro o desastres que afecten a su centro de trabajo o equipo.
- 9) Abstenerse de consumir bebidas alcohólicas en su centro de trabajo, adicción a todo tipo de drogas, incluyendo la masticación de coca, en los períodos y lugares de trabajo.

CAPITULO VIII DE LOS DERECHOS DE LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 56.- Son derechos de los trabajadores:

- 1) Al desempeño de funciones en un ambiente laboral adecuado, seguro y armónico. Asimismo, deberá contar con los materiales, equipos, herramientas y otros necesarios para un adecuado desempeño.
- 2) Al goce de vacaciones, licencias, permisos y otros beneficios conforme a Ley y al presente Reglamento.
- 3) Al pago de horas extras en los excedentes de las 8 horas diurnas y 7 horas por trabajos nocturnos y cuando excedan de las 40 horas del trabajo de las mujeres.
- 4) Al respeto y consideración por la dignidad personal en la función que desempeña.
- 5) A recibir la protección necesaria en materia de higiene y seguridad en el trabajo.
- 6) A la protección contra el acoso sexual.
- 7) A recibir pasajes y viáticos por viajes de comisión.

- 8) Al pago de la remuneración correspondiente con la responsabilidad de su cargo y la eficiencia de su desempeño.
- 9) A la estabilidad laboral.
- 10) A acceder a promociones horizontales y/o verticales, en el marco de los aspectos que puedan afectar el desarrollo de sus funciones.
- 11) A representar en forma justificada y expresa las órdenes superiores contrarias a las disposiciones vigentes, observando la vía jerárquica que corresponda.
- 12) A gozar de tolerancia en el horario de trabajo por motivo de estudios, periodo de lactancia u otros conforme establece normativa legal vigente y el presente Reglamento.
- 13) Al pago por suplencia o interinato de conformidad al cargo que ocupe, siempre que se cumpla previamente la condición exigida por el artículo 21 de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal Decreto Supremo N° 26115 de fecha 16 de marzo del 2001.
- 14) A recibir, previa solicitud, un certificado de trabajo.
- 15) A la dotación de ropa de trabajo como ser: Mandil, overol, guantes, lentes, cascos, botas y demás accesorios de acuerdo a la actividad del trabajador si corresponde.
- 16) A no ser discriminados y a recibir buen trato de sus superiores.
- 17) A organizarse en sindicato.
- 18) A no ser retirado por causas no contempladas en el artículo 16 de la Ley General del Trabajo y el artículo 9 de su Decreto Reglamentario.
- 19) Capacitarse y asistir a cursos y talleres organizados por la Institución, así como asistir a los cursos impartidos por la Contraloría General de la República.

CAPITULO IX DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 57.- Los trabajadores se encuentran prohibidos de:

- 1) Utilizar indebidamente o dar uso distinto a sus obligaciones y funciones para los cuales fueron destinados, los materiales, herramientas, máquinas, equipos, material escritorio, mobiliario y demás bienes del SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC".
- 2) Abandonar el recinto de trabajo sin permiso ni autorización del Jefe inmediato y del Jefe de Recursos Humanos, y en ausencia de este último, será el Gerente de Servicios Generales o del Gerente General.
- 3) Sacar de las oficinas del SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC", documentación, información, bienes, materiales, herramientas, máquinas, equipos, material escritorio, mobiliario de propiedad de la Institución.
- 4) Destinar en la jornada de trabajo actividades particulares o ajenas al cumplimiento de sus deberes y al SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC".
- 5) Abandonar el trabajo antes de cumplir la jornada de trabajo o antes de concluir los trabajos encomendados por los superiores con carácter de urgencia.
- 6) Presentarse en el trabajo en estado de ebriedad o bajo la acción de estupefacientes, caso en que el trabajador no podrá ingresar a su labor.
- 7) Cometer o incitar a la comisión de actos inmorales o reñidos con las buenas costumbres.
- 8) Portar y hacer uso de armas blancas y/o de fuego.

- 9) Introducir al lugar de trabajo, personalmente o valiéndose de terceras personas, licores, armas blancas o de fuego, naipes, dados o cualquier clase de juego, elementos de diversión como crucigrama, lista de rifa así como volantes y otra clase de diversión o propaganda particular, política o de otra índole.
- 10) Efectuar paros de labores incluidos los de solidaridad, siempre que no se encuentren reconocidos por las disposiciones laborales.
- 11) Presentarse al trabajo adoleciendo alguna enfermedad infecto contagiosa.
- 12) Realizar sabotaje, trabajar a desgano, incitar a la desobediencia o al paro ilegal de labores.
- 13) Faltar el respeto a los superiores y colegas de trabajo, especialmente mediante vías de hecho, injurias y conducta inmoral en el trabajo.
- 14) Cometer abuso de confianza, robo o hurto.
- 15) Recibir gratificaciones o dádivas de cualquier naturaleza por parte de terceros, por servicios prestados como trabajador del SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC".
- 16) Recibir en horas de trabajo visitas para atender trabajos particulares.
- 17) Visitar sin consentimiento de sus superiores, otras reparticiones que no sean aquellas donde debe prestar sus servicios o mantener conversaciones innecesarias con los compañeros de trabajo en perjuicio de las labores que estén efectuando y/o que retarde la ejecución y conclusión del trabajo pendiente.
- 18) Efectuar en horas de trabajo, sin autorización escrita de la Gerencia General, asambleas o reuniones de cualquier naturaleza.
- 19) Propagar rumores infundados que busquen el desprestigio del SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC", de sus representantes o de los demás trabajadores.
- 20) Arrogarse la representación de la entidad o de cargos que no ejercen para obtener cualquier goce de beneficios actuando en nombre del SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC".
- 21) Alterar las tarjetas de control de asistencia, marcar ingresos o salidas de otros trabajadores y realizar actos destinados a modificar los controles de asistencia.
- 22) Conducir o emplear vehículos del SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC" sin encontrarse autorizado para tal efecto, así como hacer uso de los mismos para asuntos particulares.
- 23) Abusar en el uso del teléfono para asuntos particulares y/o usarlo sin autorización en llamadas de larga distancia.

CAPITULO X DE LAS SANCIONES

Artículo 58.- El SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC" aplicará a los trabajadores que incurran en incumplimiento de sus deberes, obligaciones, funciones y/o transgresión de las instrucciones superiores y/o infracciones al presente Reglamento, que no tengan sanción expresamente establecida. Las siguientes sanciones que serán aplicadas de acuerdo a la gravedad del caso serán:

- a. Apercibimiento escrito o Llamada de Atención escrito mediante Comunicación Interna.
- b. Llamada de Atención escrita mediante Memorándum.
- c. Suspensión temporal sin goce de haberes y Llamada de Atención mediante Memorandum.

Artículo 59.- Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1) El retraso en el ingreso a la jornada laboral por tres veces en el mes, que sobrepase al periodo de tolerancia permitido.
- 2) No vestir el uniforme provisto por el SINEC ni portar el credencial provisto por el SINEC.
- 3) Abandonar su puesto de trabajo sin justificativo y sin permiso de sus superiores y conocimiento del Departamento de Recursos Humanos.
- 4) Usar el teléfono para asuntos particulares.
- 5) No observar normas de buena conducta, ética y buen trato interpersonal a los compañeros de trabajo y/o a los asegurados y/o beneficiarios.
- 6) Hacer uso indebido del credencial del SINEC.
- 7) Realizar y consentir actividades comerciales ajenas a la Institución en las instalaciones del SINEC.
- 8) Abandonar el área de trabajo dejando en funcionamiento equipos, maquinarias, sistemas, circuitos o instalaciones, sin tomar las debidas precauciones para evitar su destrucción, su deterioro o cualquier daño material directo o indirecto que afecte al SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC" o a terceras personas.

Artículo 60.- Se consideran faltas graves las siguientes:

- 1) Descuidar o hacer uso irracional de los bienes, materiales o equipos de propiedad del SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC" que estuviesen bajo su responsabilidad.
- 2) No prestar atención eficiente a los asegurados y/o beneficiarios del SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC" o al personal de la Institución.
- 3) No obedecer las instrucciones de los niveles jerárquicos de dependencia.
- 4) Abandonar su puesto trabajo antes de que se haga presente su relevo, bajo responsabilidad de daños y perjuicios, sin justificativo alguno y autorización de su inmediato superior (para el caso del personal médico y paramédico).
- 5) Incurrir en tres faltas leves en un año (iniciando la gestión del 1º de enero al 31 de diciembre).

Artículo 61.- Se consideran faltas muy graves las siguientes:

- 1) Alterar el sistema de control de asistencia autorizado por el Ministerio de Trabajo y utilizados por el SINEC, sean los registros propios o los de otros compañeros de trabajo.
- 2) Causar daño material por negligencia o mal uso de los equipos y maquinarias del SINEC.
- 3) Faltar el respeto a sus compañeros de trabajo o al personal superior jerárquico administrativos y/o a los asegurados y/o beneficiarios del SINEC.
- 4) Incurrir en cohecho, soborno, percepción de dádivas o recompensas por la ejecución de sus funciones.
- 5) Ejercer presión psicológica, extorsión, hostigación y acoso para obligar a sus compañeros de trabajo a realizar actos ajenos a su voluntad.

- 6) Divulgar información institucional del SINEC sin orden de autoridad competente, siguiendo el canal regular de comunicación.
- 7) Incurrir en tres faltas graves en un año (iniciando la gestión del 1º de enero al 31 de diciembre).
- 8) Incumplimiento total o parcial de manera reiterada de sus obligaciones y funciones, así como de las condiciones establecidas en este Reglamento, las normas internas de la Institución, los Reglamentos específicos del Sistema SAFCO, las políticas de salud y administrativas y los Manuales de Organización y Funciones.
- 9) Desobedecer o incurrir en insubordinación de órdenes o instrucciones emitidas por la Máxima Autoridad Ejecutiva MAE.
- 10) Asistir a trabajar en estado de ebriedad o conducir un vehículo de la Institución en estado de ebriedad.
- 11) Fumar dentro de las instalaciones del SINEC en cualquier horario.
- 12) Introducir, expender y/o consumir bebidas alcohólicas en las instalaciones u oficinas del Seguro Integral de Salud "SINEC".
- 13) Portar y/o hacer uso de armas blancas y/o de fuego dentro de las instalaciones del SINEC.
- 14) Agredir a sus compañeros de trabajo que esté en funciones y en las Instalaciones del SINEC.
- 15) Poner en riesgo, la seguridad, la vida o la integridad de otras personas y que además su descuido o imprudencia afecte a los bienes del SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC".
- 16) Causar desprestigio al SINEC.
- 17) Declarar datos falsos en su ficha de datos al momento de ingresar a trabajar y en la actualización de datos al departamento de Recursos Humanos.
- 18) Efectuar el cobro de dineros de propiedad del SINEC, no depositarlos en la Institución, y/o no seguir los procedimientos de cobro y pago.
- 19) Ingresar a las instalaciones del SINEC en días no laborables sin el permiso correspondiente.
- 20) Incurrir en tres faltas graves en un año (iniciando la gestión del 1º de enero al 31 de diciembre).

Artículo 62.- Son faltas sujetas a apercibimiento escrito mediante Comunicación Interna con copia al file personal del infractor, las faltas Leves anteriormente descritas.

Artículo 63.- Son faltas sujetas a Llamada de Atención escrita mediante Memorándum, con copia al Ministerio de Trabajo y al file personal, las faltas graves arriba especificadas.

Artículo 64.- Son faltas sujetas a suspensión del trabajador sin goce de haberes, las faltas muy graves, que dan lugar a suspensión sin goce de haberes por el lapso de 5 días hábiles y Llamada de Atención mediante Memorándum.

Artículo 65.- El hecho de causar con culpa o negligencia daño a los bienes, equipos o maquinarias del SINEC, así como destrucción o pérdida de los productos, bienes, herramientas, materiales, equipos u objetos de propiedad del SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC", además de lo establecido anteriormente, estará sujeto a la Reposición o en su defecto, al pago del costo del bien dañado, destruido o perdido.

La reposición o el pago del valor del bien deberá ser realizada dentro del plazo de 48 horas de registrado el daño, destrucción o pérdida, y el costo será el que se registre en el Valor del Libro de la Contabilidad del SINEC.

La aplicación de este artículo, se respaldará con el Informe de una Comisión designada a tal efecto.

Para dicho efecto, el TRABAJADOR es responsable de cualquier pérdida, deterioro o daño de los equipos, vestimenta, herramientas, materiales y cualquier otro bien de propiedad del SINEC que se encuentre bajo su responsabilidad y que se le hubiere proporcionado para la ejecución de su trabajo.

Se excluyen de los alcances de la sanción prevista en este artículo, los casos fortuitos y el desgaste normal del equipo o maquinaria o bien.

Artículo 66.- El deterioro físico por transcurso del tiempo de un equipo o maquinaria de ninguna manera será responsabilidad del trabajador, y se determinará la responsabilidad previa investigación que demuestre la culpabilidad del trabajador.

Artículo 67.- La aplicación de las sanciones por faltas graves establecidas en este capítulo están a cargo del Jefe de Recursos Humanos e indistintamente del Gerente Administrativo o Gerencia General, a informe del Jefe de Recursos Humanos donde se registre la falta y en su defecto serán aplicadas por el Jefe del Departamento correspondiente. Autoridades que luego de evaluar el grado de la falta cometida procederán a aplicar la sanción que el caso amerite. Sin que esta medida imposibilite al Jefe de Recursos Humanos de sancionar al trabajador infractor conforme a las prescripciones del presente Reglamento Interno.

Artículo 68.- Toda sanción que no sea leve, cualquiera fuere el grado que dio lugar a su emisión deberá ser puesta en conocimiento de la Dirección Departamental del Trabajo y Microempresa, debiendo archivar una copia en el file personal del trabajador, otra en el Departamento que la emitió y otra en el departamento de Recursos Humanos.

Artículo 69.- En ningún caso la sanción, multas, llamadas de atención se deberá exceder de 5 días o 20% del sueldo. Asimismo, no existirá doble sanción sobre un mismo hecho conforme señala la Resolución Administrativa N° 650/07 del 27 de abril del 2007. Por otra parte, las multas o sanciones acumuladas irán a una cuenta bancaria aperturada a nombre de los trabajadores, para uso en actividades sociales, culturales y deportivas y otros de los trabajadores, para lo cual solicitará autorización de desembolso al Ministerio de Trabajo y se presentará la rendición de cuentas conforme lo establece la Resolución Ministerial N° 002/05.

Artículo 70.- Constituyen causales justificadas de despido, sin goce de beneficios sociales, conforme a lo establecido en el artículo 16 de la Ley General del Trabajo y 9 de su Decreto Reglamentario respectivamente, sin perjuicio de la acción judicial que pueda corresponder en los siguientes casos y causales en que incurra el trabajador:

- 1) Incumplimiento total o parcial del Contrato de Trabajo o del Reglamento Interno del SINEC.
- 2) Causar Perjuicio material intencional causado en los instrumentos de trabajo.
- 3) Ausencia injustificada y continua por más de 6 días continuos.
- 4) Incurrir en Abuso de confianza, robo y hurto.
- 5) Ejercer Vías de hechos, injurias o conducta inmoral en el trabajo.

CAPÍTULO XI DE LAS SANCIONES DE ATRASOS E INASISTENCIA INJUSTIFICADAS

Artículo 71.- Conforme a la Resolución Administrativa 651/07 del 27 de abril de 2007, la Institución se rige a lo establecido en esta norma en lo que respecta a las sanciones relativas a Multas por inasistencia injustificada y atrasos.

Artículo 72.- En el caso de inasistencia injustificada, el Departamento Administrativo aplicará directamente la sanción establecida, siendo obligatorio la emisión del memorando correspondiente:

La inasistencia injustificada al trabajo será sancionada de acuerdo a la siguiente escala:

- a) La inasistencia de ½ día con el descuento de un día de haber.
- b) La inasistencia de 1 día con el descuento de 2 días de haber.
- c) La inasistencia de 2 días con el descuento de 4 días de haber.
- d) De 3 días adelante el descuento será el doble de los días faltados.

El cómputo de inasistencias injustificadas se realizará de forma mensual.

Artículo 73.- En el caso de atrasos, el Departamento Administrativo aplicará directamente la sanción establecida siendo obligatorio la comunicación de la misma mediante formulario diseñado para el efecto.

Los atrasos computados en periodos mensuales, serán sancionados mediante multas pecuniarias descontados mensualmente del haber básico y se aplicarán de acuerdo a la siguiente escala:

- a) En el mes de 1 a 30 minutos sin descuento.
- b) En el mes de 31 a 60 minutos con descuento de 2 horas.
- c) En el mes de 61 a 90 minutos con descuento de 1/2 día.
- d) En el mes de 91 a 120 minutos con descuento de 1 día.
- e) En el mes de 121 a 150 minutos con descuento de 2 días.

En el caso de que el trabajador registre su asistencia dentro del tiempo de tolerancia otorgada, no se considerará atraso. Sin embargo, en caso de superar el tiempo de tolerancia, se computará el tiempo de atraso desde la hora de ingreso establecida en la institución, es decir el cómputo incluirá el tiempo de tolerancia.

CAPITULO XII DE LA EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

Artículo 74.- La extinción de la Relación laboral o del contrato de trabajo constituye la conclusión de la relación jurídica laboral existente entre el SINEC y el trabajador.

Artículo 75.- La legislación social vigente reconoce las siguientes modalidades de retiro:

- a) Retiro voluntario sin goce de beneficios sociales.
- b) Retiro voluntario con goce de beneficios sociales.
- c) Despido Justificado sin goce de beneficios sociales.
- d) Despido intempestivo o forzoso con goce de beneficios sociales.

Artículo 76.- El retiro voluntario sin goce de beneficios sociales, se produce cuando el trabajador se retira voluntariamente y mediante previo aviso de treinta (30) días de anticipación, antes de cumplir 5 años de trabajo continuo, computados desde su ingreso o recontractación.

Artículo 77.- En los casos de retiro sin goce de beneficios sociales, el trabajador no es acreedor a ningún beneficio social, salvo la proporción de aguinaldo y la compensación en dinero por vacaciones devengadas por año cumplido de trabajo, así como el importe de sus haberes por todo el tiempo trabajado.

Artículo 78.- Retiro Voluntario con goce de beneficios sociales es el caso de retiro voluntario después de cumplidos 5 años de servicio continuos e ininterrumpidos desde su ingreso o último reingreso, el trabajador tiene derecho a recibir su indemnización por tiempo de servicios, la proporción de aguinaldo y la compensación por vacación anual - siempre que tuviera pendiente el goce de éstas. En caso de recontractación será de acuerdo entre partes D.S.11478 de 16 de mayo del 1974.

Artículo 79.- El despido justificado sin goce de beneficios sociales procede cuando el trabajador ha incurrido en cualquiera de las causales establecidas en los artículos 16 de la Ley General del Trabajo, modificado por la Ley del 23 de Noviembre de 1944 en su Artículo 2 y 9 del Decreto Supremo del 23 de Agosto de 1943, que reglamenta la Ley General del Trabajo, cuyos alcances además se interpretan o aclaran en este Reglamento y el D.S.11478 de 16 de mayo del 1974.

Artículo 80.- El despido intempestivo o forzoso con beneficios, se produce cuando el trabajador es retirado después de los 90 días al existir el contrato indefinido y/o a plazo fijo por una causal no consignada en el artículo 16 de la Ley General del Trabajo y 9 de su Decreto Reglamentario o en este Reglamento Interno. En este caso, se procede al pago de los siguientes beneficios:

- a) Desahucio.
- b) Indemnización por Tiempo de Servicios, equivalente a un mes de haber por año de servicios o la proporción por duodécimas, que se calcula sobre el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, incluyendo domingos y feriados.
- c) Compensación Económica por Vacación anual, su equivalente, en caso de haber vencido el año de trabajo y no haber hecho uso de ella.
- d) Aguinaldo de Navidad, en proporción al tiempo trabajado en el año calendario y siempre que hubiere trabajado más de 3 meses.
- e) Otros derechos laborales si en su caso correspondiera al trabajador.

Artículo 81.- De conformidad al artículo 10 del Decreto Supremo N° 28699 del 1° de mayo del 2006, cuando el trabajador sea despedido por causas no contempladas en el artículo 16 de la Ley General del Trabajo, el artículo 9 de su Decreto Reglamentario o no contempladas en este Reglamento, podrá optar por el pago de los beneficios arriba especificados o por su reincorporación. El uso de una de estas opciones, implica la renuncia de la otra alternativa.

Artículo 82.- Puede también este retiro ser con carta de pre aviso pero NO INTEMPESTIVO, cuando el SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC" da el preaviso de ley (Artículo 12 de la Ley General del Trabajo), en cuyo caso pagará los beneficios antes indicados, con excepción del desahucio.

Artículo 83.- Al momento de la extinción de la relación laboral y a solicitud del trabajador, el Seguro Integral de Salud "SINEC" extenderá el certificado de trabajo correspondiente, conteniendo los siguientes datos:

- 1) Fecha de ingreso.
- 2) Funciones desempeñadas o clase de trabajo efectuado.
- 3) Conducta del Trabajador.
- 4) Fecha de retiro
- 5) Visación del certificado por el Ministerio de Trabajo.

Artículo 84.- Independientemente de los beneficios señalados en el Código de Seguridad social y la Ley de Pensiones, en caso de muerte del trabajador, por enfermedad profesional o accidente de trabajo la Institución pagará una indemnización equivalentes a 24 salarios a los herederos (artículo 88 de la Ley General del Trabajo).

Artículo 85.- En el caso de muerte que no suceda por causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional sino por causas imputables o no al trabajador, la Institución deberá dar cumplimiento a lo señalado en la Ley de 18 de noviembre de 1947 y su Decreto Supremo N° 1260 de 5 de julio de 1948.

Artículo 86.- Para la ruptura de la relación laboral el trabajador debe tener al día sus aportes a las AFP's caso contrario continuará la relación laboral conforme lo dispone el Decreto Supremo N° 29537 de fecha 1° de mayo del 2008.

CAPITULO XIII DE LA ORGANIZACIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA Y PROCEDIMIENTO DE SUSTANCIACIÓN DEL TRÁMITE

Artículo 87.- COMISIÓN MIXTA.- En cumplimiento con lo dispuesto por la Resolución Ministerial N° 551 del 6 de diciembre del 2006, se crea la Comisión Mixta para el tratamiento de despidos por causales ajenas al artículo 16 de la Ley General del Trabajo y artículo 9 de su Decreto Reglamentario del personal de la Entidad.

Artículo 88.- TRATAMIENTO DE DESPIDOS.- Una vez agotados las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, el caso será puesto a consideración de la Comisión Mixta para el tratamiento de despidos.

Artículo 89.- CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA.- La Comisión Mixta conformada por trabajadores y empleadores, deberá ser paritaria presidida indistintamente por un representante de cualquiera de las partes, con facultades de representación y dirección de la comisión. El Presidente actuará con voz pero sin derecho a voto.

El lugar del representante elegido como Presidente, será completado con otro representante del mismo sector para garantizar la conformación paritaria.

La Comisión Mixta para el tratamiento de despidos estará conformada por dos representantes de los trabajadores, elegidos democráticamente en reunión con el 70% de participación de acuerdo a su propia organización y debidamente facultados por la respectiva Acta de Elección; y dos Jefes de la planta ejecutiva de la EMPRESA, estos últimos designados a través de memorandum.

Los miembros de la Comisión Mixta de despidos serán elegidos y designados la primera quincena del mes de enero de cada año y ejercerán funciones por el periodo de ese año. Asimismo, tanto EMPRESA, como los trabajadores elegirán simultáneamente dos miembros suplentes respectivamente, para los casos de impedimento de alguno de los titulares.

Artículo 90.- DENUNCIA DE LA COMISIÓN DE UNA FALTA.- Los Jefes de Área que presten servicios en la EMPRESA, que tengan conocimiento de la comisión de las faltas graves de acuerdo a lo contemplado en el presente Reglamento Interno de Trabajo, están en la obligación de comunicar inmediatamente y por escrito al Gerente General, quien previa verificación que si el hecho corresponde un despido, hará conocer la denuncia a la Comisión Mixta de despidos mediante informe escrito, adjuntando todas la pruebas que considere respaldo de la denuncia en un plazo máximo de 24 horas.

Artículo 91.- PRESENTACIÓN Y VALORACIÓN DE PRUEBAS.- La Comisión Mixta, recibido el informe – denuncia y/o los antecedentes que correspondan, realizando una valoración imparcial de las pruebas, presentada por la Empresa, la Comisión tomará declaración del trabajador y recibirá prueba si existiera para velar un debido proceso imparcial, manifestará su determinación en un plazo no mayor a cinco (5) días, emitiendo la correspondiente Resolución de Aprobación de despido o Rechazo. En caso de no haberse comprobado la existencia de causa justificada de despido, la Comisión deberá hacer sancionar al acusador por acusar daño psicológico en el trabajador.

En caso que la Comisión Mixta de despidos lo considere necesario, recurrirá a otros elementos de prueba, para lo cual el plazo para la emisión de la Resolución podrá ser ampliada a cinco (5) días adicionales. La Resolución emitida por la Comisión Mixta deberá ser amparada por los votos de tres de sus cuatro miembros.

La Comisión Mixta respetará los principios de defensa en juicio y los demás derechos de los trabajadores establecidos en la Resolución Ministerial 551/06 y en la Resolución Administrativa 651/07 del Ministerio de Trabajo.

Artículo 92.- EMISIÓN DE RESOLUCIÓN.- La Resolución definitiva sobre aprobación de despido o rechazo, si corresponde, emitida por la Comisión Mixta de despidos, será enviada a la Gerencia General de la Institución para su ejecución y será notificada al trabajador dentro de las 24 horas siguientes por el Departamento de Recursos Humanos de la Institución. Esta Resolución siendo emitida en única instancia podrá ser apelada ante el Ministerio de Trabajo cuyo fallo será inapelable.

Artículo 93.- INSTANCIA DIRIMITORIA.- En caso de existir empate o presentarse controversia entre los miembros de la Comisión Mixta de despidos, se recurrirá ante el Ministerio de Trabajo, como instancia dirimitoria e imparcial.

Artículo 94.- De conformidad a lo establecido por el artículo 2 del Reglamento de la Responsabilidad por la Función Pública Decreto Supremo N° 23318-A de fecha 3 de noviembre de 1992, si el trabajador hubiere incurrido en responsabilidades funcionarias previstas en Ley de Administración y Control Gubernamentales y su Reglamento, será sometido al proceso interno que establecen dichas disposiciones, que tiene por finalidad la de determinar exclusivamente la existencia de responsabilidades funcionarias (administrativa). En cuyo caso, de existir indicios de responsabilidad funcionaria, corresponderá que además sea sometido al proceso interno correspondiente reconocido en la Ley 1178.

Artículo 95.- En caso de que la Comisión Mixta Obrero – Empleadora del SINEC lo considere necesario, el trabajador sometido a este procedimiento, podrá ser suspendido durante este trámite, desde el momento su citación o notificación para prestar declaración, hasta la conclusión del procedimiento, con goce de haberes, hasta que exista resolución final pronunciada por la misma Comisión y ejecutada a través de Gerencia General.

Artículo 96.- La suspensión de funciones como resultado de este procedimiento, no excederá de cinco días hábiles. Una vez vencido este plazo, sin que el Comité Mixto hubiere pronunciado resolución, el trabajador será reincorporado a sus labores, sin perjuicio de aplicársele las sanciones que el Comité Mixto determine como resultado de la sustanciación del procedimiento.

Artículo 97.- En caso de que concluido el procedimiento, se emita Resolución de Aprobación de despido y se determinara responsabilidad, el trabajador será despedido sin pago de beneficios sociales, sin afectar al o los quinquenios consolidados.

Artículo 98.- Las sanciones impuestas en todos los casos, se harán conocer al infractor por escrito, en caso de rehusarse a la recepción de la notificación, se hará constar la entrega en presencia y con la firma de un testigo.

Artículo 99.- Las sanciones establecidas en el presente reglamento, no sustituyen ni significa renuncia al derecho que le asiste al SINEC para perseguir la recuperación de los daños y perjuicios ocasionados al SINEC, así como para denunciar e iniciar las acciones penales que correspondan en casos de extrema gravedad.

CAPITULO XIV DE LAS VACACIONES ANUALES

Artículo 100.- Los trabajadores tendrán derecho a vacación anual con el goce del sueldo y salario íntegros pagados.

Artículo 101.- La vacación se sujetará a la siguiente escala:

- 1) 1 año y un día, hasta 5 años de trabajo, 15 días hábiles.
- 2) 5 años y un día, hasta 10 años de trabajo, 20 días hábiles.
- 3) 10 años y un día adelante de trabajo, 30 días hábiles.

Artículo 102.- Se aclara que las primeras (4)cuatro vacaciones corresponden al período de 15 días y las cinco siguientes al período de 20 días y a partir de la décima vacación 30 días Decreto Supremo 17288 de 18 de marzo de 1980.

Artículo 103.- La vacación anual no será compensable en dinero salvo caso determinación de contrato de trabajo, no podrá ser acumulada debe ser tomada dentro del año correspondiente, no pudiendo en ningún caso ser acumulada.

Artículo 104.- Las vacaciones anuales se las tomará de acuerdo con el rol de vacaciones elaborado en el sector en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos y autorizados por la Gerencia de Servicios Generales o la Gerencia General y el trabajador Indistintamente, de acuerdo a lo que establezca el Ministerio de Trabajo podrá producirse Vacación Colectiva Anual, o en su defecto, la Máxima Autoridad Ejecutiva del SINEC, podrá programar un período anual de vacaciones colectivas destinadas a la reorganización administrativa o para la adopción de medidas correctivas o de mejor control, previo consentimiento de los trabajadores. Debiendo quedar el personal

imprescindible por la naturaleza de servicio.

Artículo 105.- Si un trabajador se retira voluntariamente o es retirado con beneficios sociales, siempre que haya prestado servicios durante más de un año, se le pagará su vacación por duodécima en proporción al tiempo de trabajo.

Artículo 106.- El período de vacación se lo tomará por una sola vez y no fraccionado, salvo acuerdo con la Gerencia General.

Artículo 107.- Los trabajadores que tengan antigüedad acumulada por uno o más contratos de trabajo en otras instituciones del sector público, reconocida y calificada por el Servicio Nacional de Administración de Personal SNAP, tendrán derecho al número de días que corresponde al total de la antigüedad acumulada. El Reconocimiento de la calificación de antigüedad en otras instituciones o empresas del Sector Público, correrá desde la fecha de su presentación. Por tanto, el trabajador no podrá exigir reajuste por diferencia en el número de días de los periodos de vacación utilizados antes de la solicitud documentada de reconocimiento.

CAPÍTULO XV DEL AGUINALDO

Artículo 108.- El Aguinaldo consiste en un salario mensual sin descuento y calculado sobre el promedio salarial percibido en los últimos tres meses conforme lo dispone la Ley de 18 de diciembre de 1944 y circular emitida por el Ministerio de Trabajo cada año.

Artículo 109.- Los trabajadores que se retiren antes de cumplir un año de permanencia, tendrán derecho a percibir el aguinaldo por duodécimas de acuerdo al tiempo trabajado.

Artículo 110.- La Institución está obligada a cancelar el aguinaldo a todos los trabajadores dentro del plazo fijado por disposiciones del Ministerio de Trabajo caso contrario la trasgresión o incumplimiento será penado con el pago del doble de las obligaciones de conformidad al artículo 1 de la Ley 18 de diciembre de 1944.

Artículo 111.- La Institución está obligada a presentar al Ministerio de Trabajo un ejemplar de las planillas del pago de aguinaldo hasta la fecha que disponga el Ministerio de Trabajo cada año, en cumplimiento del D. L. 13592 de 20 de mayo de 1976.

CAPÍTULO XVI DEL BONO DE ANTIGÜEDAD

Artículo 112.- El artículo 60 del Decreto Supremo 21060 de 29 de agosto de 1985 regula el pago del Bono de Antigüedad estableciendo la siguiente escala única aplicable para todos los sectores laborales:

AÑOS	PORCENTAJES
De 2 - 4 años	5%
De 5 - 7 años	11%
De 8 - 10 años	18%
De 11 - 14 años	26%

De 15 - 19 años	34%
De 20 - 24 años	42%
De 25 a más	50%

Artículo 113.- El pago de bono de Antigüedad será calculado sobre la base de 3 salarios mínimos Nacionales conforme establece el Decreto Supremo 23474 de 20 de abril de 1993 y Decreto Supremo Nº 26450 de 18 de diciembre de 2001.

CAPITULO XVII DE LAS LICENCIAS

Artículo 114.- Licencia es toda ausencia del trabajo autorizada por el SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC", con o sin goce de haber o salario, según los casos, pudiendo imputarse a su vacación anual siempre que le corresponda y no hubiese hecho uso de ella.

Artículo 115.- Las licencias con goce de haberes, se concederán por los siguientes motivos:

- 1) Aniversario Natal, por un (1) día.
- 2) Fallecimiento del cónyuge o hijos del trabajador, por tres (3) días cuando sea en el departamento y cuando ésta se produzca fuera del departamento cinco (5) días.
- 3) Fallecimiento de padres del trabajador, por tres (3) días cuando sea en el departamento y cuando ésta se produzca fuera del departamento serán cinco (5) días.
- 4) Por enfermedad grave del trabajador, caso en el cual deberá acreditarlo con la presentación del respectivo certificado de baja médica emitido por el Médico del SINEC.
- 5) Siniestro grave ocurrido a los bienes o vivienda del trabajador, por un (1) día.
- 6) Matrimonio del trabajador, por tres (3) días.
- 7) Nacimiento de hijo del trabajador, por un (1) día.

Artículo 116.- Todo trabajador que requiera licencia por motivos justificados, podrá solicitar al Gerente Administrativo, Gerencia de Servicios Generales o Gerencia General, quienes podrán autorizar el máximo de medio día de licencia, autorización que estará condicionada a que ésta no implique perjuicio al SINEC.

Artículo 117.- La solicitud de licencia deberá ser presentada con una anticipación de veinticuatro (24) horas de manera personal por el interesado, excluyéndose las Licencias motivadas por Incapacidad Temporal, en cuyo caso deberán ser presentadas en la fecha en que el trabajador sea atendido por el médico del SINEC, excepto los casos de emergencia comprobada o en los casos en que el trabajador se encuentre impedido de presentarla, en cuyo caso podrá presentarlo en la fecha en que éste se reincorpore a su fuente de trabajo.

Artículo 118.- Las licencias sin goce de haberes, se otorgarán por problemas de orden personal o de fuerza mayor, comunicado hasta 1 hora de iniciada la jornada laboral, y con 24 horas de anticipación para el caso de capacitación.

CAPITULO XVIII DE LOS ASCENSOS

Artículo 119.- Los ascensos, promociones e incremento de remuneraciones se sujetarán a lo establecido por el artículo 65 de la Ley General del Trabajo.

Artículo 120.- Para tal efecto, se deberán realizar y se tomarán en cuenta las siguientes valoraciones:

- Vida curricular.
- Experiencia laboral.
- Competencia, honorabilidad y antigüedad en el servicio.
- Méritos obtenidos.

Artículo 121.- Los ascensos de Jefes de Sección y Departamentos, estarán a cargo directo de la Gerencia General.

Artículo 122.- El SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC" se reserva el derecho de someter a un examen de competencia a los postulantes.

Artículo 123.- El trabajador ascendido, será sometido a término de prueba de 3 meses percibiendo el sueldo del cargo que asumió si sus servicios son satisfactorios después de este período, quedará confirmado el ascenso y se le pagará el aumento de salario con carácter retroactivo al día en que se hizo cargo del puesto superior. En caso de no satisfacer sus servicios, volverá a ocupar su puesto original con el sueldo que percibía antes del ascenso.

CAPÍTULO XIX DE LA ESTABILIDAD DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA.

Artículo 124.- La Institución reconoce la estabilidad laboral de la mujer embarazada, en cumplimiento de la Ley 975, a este efecto reconocerá la entrega de los siguientes subsidios:

- a) **Subsidio Prenatal.-** consiste en la entrega al beneficiario, en un pago mensual en especie, equivalente a un salario mínimo nacional durante los cinco últimos meses de embarazo.
- b) **Subsidio de Natalidad.-** por el nacimiento de cada hijo el pago de un salario mínimo nacional.
- c) **Subsidio de Lactancia.-** consiste en la entrega al beneficiario de productos lácteos u otro equivalente a un salario mínimo nacional por cada hijo, durante sus primeros doce meses de vida.
- d) **Subsidio de sepelio.-** por fallecimiento de cada hijo de 19 años, un pago único equivalente a un salario mínimo nacional.

CAPÍTULO XX DEL SINDICATO DE TRABAJADORES

Artículo 125.- En cumplimiento de la Constitución Política del Estado y Ley General de Trabajo, la institución reconoce el derecho a la libre y voluntaria asociación en Sindicato cuya función es defender los intereses de todos los trabajadores, haciendo valer los derechos emergentes de la misma Ley General del Trabajo y normas laborales.

Artículo 126.- Los trabajadores (con excepción de las personas señaladas en el Decreto Supremo N° 12097 de fecha 31 de diciembre de 1974), podrán voluntariamente organizarse y asociarse en sindicato de conformidad y al amparo del Artículo 99 de Ley General de Trabajo y el Artículo 120 de su Decreto Reglamentario, quienes previamente deberán cumplir las normas e instancias correspondientes para su respectivo reconocimiento por parte de la Institución y por el Ministerio de Trabajo.

Artículo 127.- Toda asamblea de Sindicato o reuniones de trabajadores, podrá realizarse en las instalaciones de la Entidad, previo conocimiento y visto bueno de la Gerencia General y en horarios fuera de la jornada laboral.

Artículo 128.- En el caso de suscitarse algún conflicto laboral colectivo, las actuaciones a realizarse deberán ventilarse en estricta sujeción a las disposiciones legales en vigencia.

CAPITULO XXI DE LAS PRESTACIONES DEL SEGURO SOCIAL

Artículo 129.- El Seguro Social de Corto Plazo será prestado por el Seguro Integral de Salud "SINEC" como Ente Gestor de la seguridad Social de Corto Plazo, autorizado para ejecutarlo.

Artículo 130.- Las prestaciones del Seguro Social de Corto Plazo (asistencia médica y en especie) y todo aquello que recae en el campo de la aplicación del seguro social, se regirá de acuerdo con las disposiciones del Código de Seguridad Social, su Reglamento y disposiciones conexas.

Artículo 131.- Los Aportes al Seguro social Obligatorio de largo plazo, tanto patronales como laborales, serán depositados por el SINEC en las Administradoras de Fondos de Pensiones correspondientes.

Artículo 132.- En caso de enfermedad, el trabajador deberá obtener la baja médica otorgada por el Médico del SINEC, autorizado por el Departamento de Trabajo Social del SINEC, a los efectos de acreditar su enfermedad y justificar su ausencia del trabajo.

CAPITULO XXII GENERALIDADES

Artículo 133.- Los trabajadores deberán prestar sus servicios en los lugares que el SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC" requiera su concurso, ya sea con carácter temporal o permanente; consecuentemente, de acuerdo con las necesidades del servicio, el SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC" podrá transferir a los trabajadores de una sección o de un departamento a otro, en las mismas condiciones laborales y ambientales previas a su transferencia. Cuando la Institución requiera realizar alguna transferencia del trabajador deberá realizarlo de mutuo acuerdo con el trabajador sin que esto signifique una obligación de ser cumplido por parte del trabajador. El cambio de funciones no podrá implicar rebaja de categoría o nivel que tiene el trabajador en el SINEC.

Artículo 134.- EL SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC" reconoce la vigencia de la Ley 1599 del 18 de octubre de 1994, en el sentido de que toda trabajadora del sexo femenino que sufra de acoso sexual en fuente de trabajo, deberá hacerlo conocer a la Gerencia General del SEGURO INTEGRAL DE SALUD "SINEC", para que se adopten las medidas correspondientes al caso.

Artículo 135.- Se reconoce la inamovilidad de la mujer embarazada en su fuente de trabajo hasta el año de nacimiento del hijo.

Artículo 136.- Si se produjere cualquier cambio en la legislación que altere cualquier norma del presente Reglamento, se aplicará dicha legislación sin necesidad de modificación formal del presente Reglamento.

Artículo 137.- En ningún caso ni circunstancia, el trabajador podrá argüir el desconocimiento del presente Reglamento para justificar actos o hechos realizados en contravención del mismo. Para tal efecto, la Institución hará imprimir el número suficiente de Reglamentos Internos de Trabajo disponiendo su distribución a cada uno de los trabajadores. Asimismo, se le entregará una copia a todo trabajador que ingrese a trabajar a la Institución.

Artículo 138.- El presente Reglamento Interno entrará en vigencia diez días después de su legal notificación a los trabajadores con la resolución Aprobatoria del Ministerio de Trabajo. En cumplimiento del artículo 5 del Decreto Supremo de 23 de noviembre de 1938, el Reglamento y Resolución Aprobatoria serán fijados en tres sitios visibles en cada lugar de trabajo.

Artículo 139.- Cualquier modificación a petición de la institución y/o acuerdo de los trabajadores deberá estar debidamente aprobada por el Ministerio de Trabajo, antes de surtir cualquier efecto.



REGLAMENTO INTERNO DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD

“SINEC”

APROBADO MEDIANTE
RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 672/08
FECHA 14 DE NOVIEMBRE DEL 2008
MINISTERIO DE TRABAJO
LA PAZ – BOLIVIA

INDICE

<u>CAPÍTULO I</u> AMBITO DE APLICACIÓN	1
Artículo 1 al Artículo 7	1
Artículo 7	2
<u>CAPÍTULO II</u> DE LA ADMISIÓN	2
Artículo 8 al Artículo 9	2
Artículo 10 al Artículo 19	3
<u>CAPÍTULO III</u> LOS CONTRATOS	4
Artículo 20 al Artículo 24	4
<u>CAPÍTULO IV</u> DE LA JORNADA DE TRABAJO	4
Artículo 25 al Artículo 28	4
Artículo 29 al Artículo 34	5
Artículo 35 al Artículo 37	6
<u>CAPÍTULO V</u> DEL TRABAJO EXTRAORDINARIO	6
Artículo 38 al Artículo 41	6
<u>CAPÍTULO VI</u> DE LAS REMUNERACIONES	7
Artículo 42 al Artículo 50	7
Artículo 51	8
<u>CAPÍTULO VII</u> DE LAS OBLIGACIONES DE LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL	8
PRIMERA PARTE OBLIGACIONES DEL SINEC	8 8

Artículo 52	8
Artículo 52	9
SEGUNDA PARTE	9
OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	9
Artículo 53	9
Artículo 54	10
Artículo 55	11
<u>CAPÍTULO VIII</u>	
DE LOS DERECHOS DE LOS DUJETOS	
DE LA RELACIÓN LABORAL	11
Artículo 56	11
Artículo 56	12
<u>CAPÍTULO IX</u>	
DE LAS PROHIBICIONES	12
Artículo 57	12
Artículo 57	13
<u>CAPÍTULO X</u>	
DE LAS SANCIONES	13
Artículo 58	
1Artículo 59 al Artículo 61	14
Artículo 62 al Artículo 65	15
Artículo 66 al Artículo 70	16
<u>CAPÍTULO XI</u>	
DE LAS SANCIONES DE ATRASOS E INASISTENCIA	
INJUSTIFICADAS	17
Artículo 71 al Artículo 73	17
<u>CAPÍTULO XII</u>	
DE LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	17
Artículo 74 al Artículo 75	17
Artículo 76 al Artículo 82	18
Artículo 83 al Artículo 85	19

<u>CAPÍTULO XIII</u>	
DE LA ORGANIZACIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA	
Y PROCEDIMIENTO	
DE SUSTANCIACIÓN DEL TRÁMITE	19
Artículo 87 al Artículo 89	19
Artículo 90 al Artículo 94	20
Artículo 95 al Artículo 99	21
<u>CAPÍTULO XIV</u>	
DE LAS VACACIONES ANUALES	21
Artículo 100 al Artículo 104	21
Artículo 105 al Artículo 107	22
<u>CAPÍTULO XV</u>	
DEL AGUINALDO	22
Artículo 108 al Artículo 111	22
<u>CAPÍTULO XVI</u>	
DEL BONO DE ANTIGÜEDAD	22
Artículo 112	22
Artículo 113	23
<u>CAPÍTULO XVII</u>	
DE LAS LICENCIAS	23
Artículo 114 al Artículo 118	23
<u>CAPÍTULO XVIII</u>	
DE LOS ASCENSOS	24
Artículo 119 al Artículo 123	24
<u>CAPÍTULO XIX</u>	
DE LA ESTABILIDAD DE LA	
TRABAJADORA EMBARAZADA	24
Artículo 124	24

<u>CAPÍTULO XX</u>	
DEL SINDICATO DE TRABAJADORES	25
Artículo 125 al Artículo 128	25
<u>CAPÍTULO XXI</u>	
DE LAS PRESTACIONES DEL SEGURO SOCIAL	25
Artículo 129 al Artículo 132	25
<u>CAPÍTULO XXII</u>	
GENERALIDADES	26
Artículo 133 al Artículo 139	26