

Artículo 63.—El excedente a devolver a cada uno de los asociados, se determinará en proporción a las operaciones que haya realizado con la Cooperativa.

Artículo 69.—En caso de pérdidas o resultados negativos, la Asamblea Ordinaria decidirá su compensación por cualesquiera de los siguientes medios:

- Cancelación por medio de la Reserva Irreparable, siempre que el monto de la pérdida no exceda del cincuenta por ciento (50%) del total de la Reserva Acumulada; y,
- Aplicación a las pérdidas hasta un cincuenta por ciento (50%) de la Reserva Irreparable y el resto, por medio de cuotas mensuales en la cantidad requerida.

CAPITULO X

DE LA DISOLUCION Y LIQUIDACION

Artículo 70.—La Cooperativa se disolverá por cualesquiera de las siguientes causas:

- Cuando el número de asociados sea inferior a quince;
- Cuando no puedan cumplirse los fines para los cuales fue creada; y,
- Por las causas, indicadas en las leyes de la materia.

Artículo 71.—Cuando concurra una o varias de las situaciones enumeradas en el artículo anterior, los asociados se constituirán en Asamblea Extraordinaria y nombrarán una comisión liquidadora, que se encargará de terminar los asuntos pendientes, realizando el activo y cancelando el pasivo.

Artículo 72.—La liquidación se realizará de conformidad con las leyes vigentes y las disposiciones que sobre el particular emita el Organismo del Estado, bajo cuyo control y vigilancia se encuentre la Cooperativa.

Artículo 73.—La Comisión liquidadora está obligada a rendir un informe detallado de su gestión realizada a los asociados, y al Organismo del Estado, bajo cuyo control y vigilancia se encuentre la Cooperativa.

Artículo 74.—Los ingresos resultantes de la liquidación de los bienes de la Cooperativa, se aplicarán de acuerdo con las leyes vigentes a:

- Satisfacer los gastos de liquidación;
- Pagar las obligaciones a terceros;
- Reintegrar a los asociados el valor de los certificados de aportación pagados; y,
- En caso de existir un remanente, éste se entregará al Organismo del Estado encargado del control del movimiento cooperativo nacional, con destino a sus fondos de educación y fomento cooperativo.

Artículo 75.—En caso de déficit, la Comisión Liquidadora reclamará a los asociados la parte de aportaciones suscritas pendientes de pago.

Artículo 76.—Los archivos de la Cooperativa serán entregados al Organismo del Estado encargado del control del movimiento cooperativo nacional.

CAPITULO XI

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 77.—Ningún miembro del Consejo de Administración, Comisión de Vigilancia, funcionario o empleado de la Cooperativa, podrá en forma alguna, ni directa ni indirectamente, participar en las deliberaciones de asuntos relacionados con sus propios intereses o con los intereses de cualquier corporación o entidad (que no sea esta Cooperativa) con la que esté relacionado. La persona que se encuentre en esta situación, se inhibirá de conocer el asunto y se retirará de la reunión mientras se realicen las deliberaciones y se resuelve el mismo.

Artículo 78.—Las reformas a los presentes Estatutos deberán ser propuestas a la Asamblea por el Consejo de Administración con el dictamen de la Comisión de Vigilancia, indicando si son o no procedentes dichas enmiendas. En todo caso, la Asamblea decidirá en definitiva por el voto de las dos terceras partes de los asociados presentes.

Artículo 79.—Toda modificación a estos Estatutos antes de entrar en vigor, debe ser aprobada por el Ministerio correspondiente, siempre que hubiere dictamen favorable del Organismo del Estado encargado del control del movimiento cooperativo nacional.

Artículo 80.—Cualquier duda en la interpretación de los presentes Estatutos, será resuelta en forma conjunta, por el Consejo de Administración y la Comisión de Vigilancia, decidiendo la resolución de los asuntos por mayoría de votos y atendiendo a la legislación respectiva y a la doctrina cooperativista.

Artículo 81.—Los casos no previstos en estos Estatutos serán resueltos de conformidad con la legislación correspondiente y los no contemplados ni en estos Estatutos ni en la legislación respectiva, serán consultados al Organismo del Estado encargado del control del movimiento cooperativo nacional para su resolución.

Artículo 82.—Se reconoce la personalidad jurídica de la Cooperativa de Consumo "San Benito de Palermo, Responsabilidad Limitada".

Artículo III. El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

Comuníquese.

ARANA O.

El Ministro de Economía,
GUSTAVO MIRON PORRAS.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

REGLAMENTO DE PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE COMERCIALIZACION AGRICOLA

ACUERDO GUBERNATIVO NUMERO

M. de T. y P. S. 22-71.

Palacio Nacional: Guatemala, 6 de septiembre de 1971.

El Presidente de la República de Guatemala,

CONSIDERANDO:

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

CONSIDERANDO:

Que el Decreto del Congreso 101-70, Ley de creación del Instituto Nacional de Comercialización Agrícola, establece la necesidad de regular las relaciones del Instituto con sus trabajadores,

POR TANTO,

Con fundamento en el artículo 117 y 189 inciso 4o. de la Constitución de la República,

ACUERDA:

El siguiente:

Reglamento de Personal del Instituto

Nacional de Comercialización Agrícola

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1o.—Las relaciones del Instituto Nacional de Comercialización Agrícola (que en lo sucesivo se denominará el Instituto o INDECA), con sus trabajadores se regirán por su Ley Orgánica y por los Reglamentos debidamente aprobados, en la forma que establece la ley.

Artículo 2o.—Las condiciones y derechos que se establecen en el presente Reglamento, en cuanto a las relaciones individuales de trabajo, no podrán ser disminuidas ni tergiversadas por ningún motivo.

De consiguiente, son nulos ipso jure todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución establece, de los que la Ley de Servicio Civil señala, y de todos los adquiridos con anterioridad, a la emisión de este Reglamento.

Artículo 3o.—Las atribuciones del personal serán fijadas en los Reglamentos o Instructivos específicos de cada departamento y sección que emita la Gerencia, con aprobación de la Junta Directiva del INDECA.

Artículo 4o.—Todo trabajo en el INDECA, que no deba prestarse gratuitamente en virtud de ley o sentencia debe ser remunerado. Sin perjuicio de los programas de entrenamiento que establezca el INDECA en forma expresa, no se aceptará el trabajo de aprendizaje (pasantes, meritorios).

Artículo 5o.—La interpretación de las normas que contiene este Reglamento, en caso de duda o ambigüedad, corresponde a la Junta Directiva del INDECA, debiendo resolver en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.

CAPITULO II

Artículo 6o.—La estructura orgánica del INDECA, está integrada por la Junta Directiva, Gerencia y Departamentos que establece su Ley Orgánica, así como por los otros Departamentos y demás dependencias que cree la Junta Directiva.

Artículo 7o.—Los departamentos del INDECA se dividen en Secciones y éstas en Subsecciones, acordes con la naturaleza de sus funciones.

Artículo 8o.—Para fines de buena administración, se establece la siguiente jerarquía administrativa: autoridades superiores, funcionarios y empleados regulares e irregulares.

Artículo 9o.—Son autoridades superiores: La Junta Directiva y el Gerente General.

Artículo 10.—Son funcionarios: Subgerente, Auditor Interno, Asesores, Directores, Secretario General y Jefes de Departamento.

Artículo 11.—Son empleados regulares e irregu-

lares, los no comprendidos en los artículos 9o. y 10o. de este Reglamento.

Se entiende por empleado regular, a aquel que preste sus servicios a INDECA por tiempo indefinido y por empleado irregular el que se contrata a plazo fijo o por obra determinada.

Artículo 12.—La Junta Directiva de conformidad con la Ley Orgánica, es el Organismo Supremo del INDECA.

Artículo 13.—La administración general interna del INDECA, está a cargo de la Gerencia del Instituto. El Gerente es el Jefe superior de todas las Dependencias Administrativas del INDECA y en consecuencia de su personal.

CAPITULO III

Régimen de personal

Artículo 14.—La aplicación del régimen de personal le corresponde al Gerente a través del Departamento de Personal.

Artículo 15.—El Departamento de Personal tendrá además de las atribuciones que le fije su reglamento interno y la Junta Directiva, las siguientes:

- Clasificación y evaluación de plazas;
- Reclutamiento y selección de personal;
- Formación y mantenimiento de los registros, archivos y expedientes de personal;
- Adiestramiento de personal;
- Control del personal; y,
- Vigilancia sobre la seguridad, orden, moralidad y buena presentación del personal.

Artículo 16.—Para el desempeño de los cargos, se atenderá únicamente a méritos de capacidad e interés. Ninguna persona podrá desempeñar más de un empleo o cargo público, con excepción de quienes presten servicios en centros docentes o instituciones asistenciales y siempre que los horarios sean compatibles.

Artículo 17.—Cada trabajador devenga su salario desde el día de la toma de posesión del cargo o empleo, hasta el de la entrega formal del mismo. Si la entrega termina a las doce horas o antes, el salario de ese día corresponde a la persona que recibe el cargo; si se efectúa después de esa hora, corresponde a la persona que entrega. En caso de permuta o traslado, el trabajador tendrá derecho a percibir el salario correspondiente a los días de viaje, así como a los viáticos sobre la base del nuevo salario.

CAPITULO IV

Requisitos de ingreso al servicio del INDECA

Artículo 18.—Toda persona que desee ingresar al servicio del Instituto, deberá tener las calidades y cumplir los requisitos siguientes:

- Ser ciudadano guatemalteco, encontrarse en el libre ejercicio de sus derechos ciudadanos y carecer de antecedentes penales;
- Llenar el formulario de solicitud de empleo y proporcionar todas las informaciones que se le soliciten;
- Aprobar los exámenes de aptitud y competencia conforme los sistemas y procedimientos que el Instituto establezca para comprobar la concurrencia de todas las calidades necesarias para el desempeño del empleo solicitado. No será necesario llenar este requisito, en el caso de ser graduado universitario o técnico de reconocida capacidad; y,
- En casos excepcionales, la Junta Directiva podrá dispensar uno o varios de los requisitos indicados en este capítulo, con excepción del inciso a) de este artículo.

Artículo 19.—No se podrá contratar los servicios, como funcionarios o empleados, de personas que tengan parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con los miembros de la Junta Directiva, autoridades, funcionarios o trabajadores del Instituto, salvo casos específicos que autorice la Junta Directiva, por estimar que ello no es en detrimento de la buena marcha del INDECA.

CAPITULO V

Condiciones generales de trabajo

Artículo 20.—El trabajo puede realizarse por contrato, por nombramiento —presupuestado— o incluido en listas de planilla.

El Instituto celebrará un contrato escrito de trabajo con cada laborante, dentro de los cinco días hábiles de iniciada la relación de trabajo, en el que se especificarán las modalidades y condiciones del cargo que debe desempeñar.

Artículo 21.—Los contratos de trabajo se celebrarán con el Instituto como Persona Jurídica única y no con cualquiera de sus dependencias o en calidad determinada. Los traslados de dependencia o de lugar geográfico, no alteran la relación de trabajo.

Artículo 22.—Aparte de lo que establezca expresamente cada contrato escrito de trabajo, únicamente se consideran incluidas en el mismo, las prestaciones adicionales contenidas en estas normas y las expresamente reconocidas por la Junta Directiva.

Artículo 23.—Los contratos de trabajo pueden ser:

- Por tiempo indefinido, cuando no se especi-

- f) Dedicarse en horas de trabajo, a actividades ajenas al cargo que desempeñan, salvo los casos debidamente justificados;
- g) Retirarse de sus puestos mientras se les esté practicando fiscalización, salvo que fuere con la autorización de la persona que lleve a cabo tal fiscalización;
- h) Dejar de asistir a sus labores sin el permiso respectivo, o sin causa plenamente justificada;
- i) Usar los útiles, equipo, vehículos o cualquier pertenencia del Instituto, para diferente objeto o servicio de aquel a que están destinados, salvo autorización especial de la Gerencia;
- j) Ejecutar actos de los cuales resulte perjuicio al Instituto; y.
- k) Marcar la tarjeta de control de entrada y salida de otro trabajador.

Artículo 24.—En los contratos de trabajo a plazo fijo, para obra determinada o por tarea que celebre el Instituto, se fijarán los derechos y obligaciones de las partes, y a tales relaciones no les son aplicables estas normas.

Artículo 25.—En todo contrato por tiempo indeterminado, los dos primeros meses se reputan de prueba. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, sin incurrir en responsabilidad alguna.

Transcurrido ese lapso, se le considerará confirmado en el mismo, siempre que la evaluación del período probatorio, hubiere sido satisfactorio.

En caso contrario, la Gerencia por conducto del Departamento de personal, debe dictar la resolución respectiva de cancelación de contrato, y notificación al interesado, dentro de los quince días anteriores a la finalización del período de prueba.

CAPITULO VI

Obligaciones y derechos de los trabajadores

Artículo 26.—Son obligaciones de los trabajadores del Instituto, además de las contenidas en sus respectivos contratos de trabajo y en las presentes normas, las siguientes:

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

Artículo 27.—Además de las prohibiciones contenidas en las leyes que les sean aplicables y las disposiciones emitidas por la Junta Directiva, es prohibido a los trabajadores del Instituto:

- a) Suspender, interrumpir o abandonar sus labores sin causa justificada o sin permiso de sus jefes inmediatos, salvo el caso de fuerza mayor, lo cual deberá comprobarse oportunamente;
- b) Revelar o divulgar datos o informaciones propias del Instituto o que lleguen a éste por razón de sus atribuciones, así como aprovechar tales informaciones para fines personales o en perjuicio del Instituto o de terceros;
- c) Recibir gratificaciones de cualquier naturaleza por razón de servicios prestados como empleados del Instituto, o que emanen de su condición de tal;
- d) Dedicarse dentro del Instituto o durante el desempeño de sus funciones, a actividades ilícitas;
- e) Asistir a sus labores, en estado de embriaguez,

bajo los efectos de drogas estupefacientes, o en cualquier otra condición análoga;

- f) Dedicarse en horas de trabajo, a actividades ajenas al cargo que desempeñan, salvo los casos debidamente justificados;
- g) Retirarse de sus puestos mientras se les esté practicando fiscalización, salvo que fuere con la autorización de la persona que lleve a cabo tal fiscalización;
- h) Dejar de asistir a sus labores sin el permiso respectivo, o sin causa plenamente justificada;
- i) Usar los útiles, equipo, vehículos o cualquier pertenencia del Instituto, para diferente objeto o servicio de aquel a que están destinados, salvo autorización especial de la Gerencia;
- j) Ejecutar actos de los cuales resulte perjuicio al Instituto; y.
- k) Marcar la tarjeta de control de entrada y salida de otro trabajador.

Artículo 28.—Los trabajadores cualquiera que sea su categoría, no podrán atender otras actividades lucrativas dentro de su jornada de trabajo en el INDECA.

Artículo 29.—Todos los trabajadores, sin excepción de jerarquía, deberán atender las disposiciones que, en su función fiscalizadora, emita la Auditoría Interna.

Artículo 30.—Los trabajadores del Instituto, además de lo previsto en el contrato de trabajo, gozarán de los derechos siguientes:

- a) Percibir el salario correspondiente al puesto de que sean titulares conforme el presupuesto aprobado por la Junta Directiva;
- b) Ascender a puesto de categoría superior, conforme lo establecen estas normas;
- c) Gozar de las prestaciones que otorgue el Instituto a su personal;
- d) A no ser removido de su cargo, salvo por causa debidamente justificada;
- e) Acogerse, si fueren seleccionados, a los planes de capacitación para el mejor desempeño de las funciones a su cargo, aprovechando las facilidades que a este respecto otorgue el Instituto;
- f) Percibir el aguinaldo correspondiente, de conformidad con este Reglamento y del Decreto 1633 del Congreso de la República; y.
- g) A recibir su indemnización correspondiente, en caso de despido injustificado, de acuerdo con este Reglamento y el Código de Trabajo.

CAPITULO VII

Derechos de promoción

Artículo 31.—Al causarse una vacante que motive ascenso, el Jefe de la Dependencia respectiva, deberá proponer el o los candidatos, para que el Gerente designe a la persona que, a su juicio, convenga en función de las disposiciones del presente Reglamento.

Artículo 32.—El Gerente llenará las vacantes que ocurran en el Instituto, en el orden siguiente:

- a) Mediante el ascenso a la categoría inmediata superior, cuando se trate de un sólo candidato y siempre que éste reúna todos los requisitos exigidos para desempeñar el cargo vacante;
- b) En caso de que sean varios los candidatos, se escogerá al que presente mayor ventaja con respecto a: capacidad, conducta, eficiencia, experiencia y antigüedad; y.
- c) La capacidad se medirá de acuerdo con el examen que sobre el particular, haya efectuado la Sección de Personal, y el cual únicamente versará sobre materias relacionadas con la plaza que deba adjudicarse; las otras cuatro condiciones se obtendrán de los registros de la Sección de Personal.

Artículo 33.—Cuando no se logre entre el personal un empleado apto para llenar la vacante, podrá conferirse el cargo a una persona ajena al Instituto, que acepte y cumpla los requisitos previos de este Reglamento.

Artículo 34.—En todos los ascensos los dos primeros meses de trabajo, se reputarán como período de prueba; si durante este plazo el ascendido no confirma su capacidad a juicio del Jefe de la dependencia respectiva, volverá a su anterior categoría y salario.

CAPITULO VIII

Empleados de confianza

Artículo 35.—Son empleados de confianza:

- a) El Gerente General;
- b) Los Asistentes de Gerencia;
- c) Los Subgerentes;
- d) Los Directores de División;
- e) El Auditor Interno;
- f) Los Auditores;
- g) Los Asesores;
- h) El Secretario General;
- i) Los Jefes de Departamento;
- j) Los jefes de Sección;
- k) Los Inspectores;
- l) Los Encargados de Silos;
- m) Los Agentes de Compraventa;
- n) Los Vigilantes; y.
- ñ) Aquellos que a solicitud de las autoridades del Instituto obtengan tal calificación por la Inspección General de Trabajo.

Jornada de trabajo

Artículo 36.—La jornada ordinaria de trabajo en

el Instituto, será de las 8.00 a las 12.00 a.m. y de las 2.00 a las 6.00 p.m., de lunes a viernes.

Artículo 37.—La jornada de trabajo efectivo diario es de cuarenta horas semanales que corresponden, para efectos del pago, a cuarentiocho horas ordinarias, y la jornada semanal de trabajo efectivo nocturno, tiene un máximo de treinta horas, correspondientes para efectos del pago a treinta y seis horas ordinarias.

Artículo 38.—La jornada semanal de trabajo efectivo mixto, tiene un máximo de treinta y cinco horas, cuya equivalencia para efectos de pago, es de cuarentidós horas de trabajo ordinario.

Artículo 39.—Las horas de entrada y salida del personal, que por razón de sus funciones esté sujeto a un horario de trabajo distinto al mencionado en el artículo 36, serán fijadas por la Gerencia con aprobación de la Junta Directiva.

Artículo 40.—En los casos en que se fije una jornada continua, los trabajadores gozarán de media hora libre, dentro de la propia jornada, para tomar sus alimentos, tiempo que se computará como trabajo efectivo.

Artículo 41.—No están sujetos a la jornada ordinaria de trabajo, por la obligación que tienen de atender a cualquier hora, sin límite de jornada, los intereses del Instituto, los miembros del personal mencionado en el Capítulo VIII, así como los que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no puedan estar sometidas a dicha jornada, rigiéndose en este último caso en cuanto a horarios de trabajo por reglamentos especiales emitidos por la Gerencia con la aprobación de la Junta Directiva, sin que en ningún caso tales trabajadores estén obligados a laborar más de doce horas diarias.

Artículo 42.—Los trabajadores sujetos a jornada fija, deben marcar personalmente, en las tarjetas, las horas de entrada y salida, de conformidad con el sistema establecido.

Artículo 43.—Se considera falta, la omisión de marcar personalmente, las horas de ingreso y salida; y como falta grave, el hecho de que la tarjeta sea marcada por persona distinta a la titular de la misma.

Artículo 44.—Se exceptúan del control de puntualidad de entrada y salida, a que se refiere el artículo 42, los miembros del personal mencionados en el Capítulo VIII, por la obligación inherente a sus cargos de atender a cualquier hora, sin límite de jornada, los intereses del Instituto, sin que en ningún caso, estén obligados a laborar más de doce horas diarias.

Artículo 45.—Las horas de trabajo efectivo, que queden fuera de los límites en los artículos anteriores, se consideran extraordinarias y dan derecho al trabajador a recibir retribución del mismo carácter, de conformidad con la ley.

Artículo 46.—Los Jefes de Departamento están obligados a determinar las razones que hagan imperativo el trabajo en horas extraordinarias y, de ser posible, redistribuirán las labores a fin de evitar el tiempo extra en sus respectivas oficinas.

Artículo 47.—No se considerará tiempo extraordinario el que se dedique a juicio del superior jerárquico, a subsanar errores imputables al propio trabajador, o a reponer pérdida de tiempo o falta de actividad que también le sean imputables, la pérdida de tiempo o la falta de actividad, se registrarán como demérito en el expediente del trabajador.

Artículo 48.—No gozarán de retribución extraordinaria, los miembros del personal a que se refiere el Capítulo VIII de este Reglamento, por no estar sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo.

CAPITULO X

Remuneración

Artículo 49.—Las remuneraciones del personal del Instituto, se calculan sobre la base de un sistema de asignaciones mínimas y máximas para cada cargo, aprobadas por la Junta Directiva, en acuerdo emitido al efecto.

Artículo 50.—Las asignaciones mínimas y máximas que determine el presupuesto para la remuneración de las labores a cargo del personal del Instituto, de conformidad con los deberes y responsabilidades de acuerdo a cada puesto, son límites sustentados sobre las bases de eficiencia, fiel cumplimiento de las obligaciones, espíritu de cooperación y buenas relaciones con el resto del personal.

Artículo 51.—Las personas que ingresen a trabajar en el Instituto, serán remuneradas de conformidad con el salario inicial que corresponda al puesto. Después del primer año de labores y previa evaluación de servicios, podrán devengar el salario asignado al primer paso salarial inmediatamente superior de la escala.

Las proporciones salariales, deben concederse por méritos en el servicio, otorgándose a los trabajadores que fueron promovidos, el salario inmediato superior al que estuvieren devengando, dentro de la misma categoría, hasta llegar al máximo correspondiente.

Las promociones salariales que se acuerden, deben ser efectivas a partir de la fecha de inicio del siguiente ejercicio, y están sujetas a las necesidades y posibilidades del Instituto, conforme el plan anual de salarios que se apruebe.

Artículo 52.—En los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, el salario asignado incluye el pago de los descansos semanales y de los días de sueldo que no se trabajen.

Artículo 53.—El trabajador que salga de vacaciones, recibirá con anticipación, los salarios que le correspondan en el período de su ausencia.

Artículo 54.—El trabajador que sea designado para otra plaza, en forma interina, por más de tres meses, devengará, a partir del inicio del cuarto mes, el mínimo de la escala correspondiente al cargo que esté desempeñando en forma interina, o bien el que haya venido recibiendo por su plaza titular, según le resulte más favorable. Se exceptúan los funcionarios que por disposición legal tienen entre sus funciones normales, la de sustituir al superior.

Artículo 55.—Los sueldos o salarios se pagarán en el lugar en que preste sus servicios el trabajador, los días 14 y 28 de cada mes, o el hábil inmediato anterior.

Artículo 56.—Las horas extraordinarias trabajadas, se liquidarán en las mismas fechas a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 57.—El Instituto otorgará en la primera quincena de diciembre de cada año, un aguinaldo no menor del 50% del sueldo mensual a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento, y que se tenga relación laboral el día 30 de noviembre de cada año. A los trabajadores que tengan menos del año de servicio, el aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado, de acuerdo con el Decreto 1633 del Congreso de la República.

Artículo 58.—El salario o sueldo completo de los trabajadores del Instituto, se integra, para el cómputo de las indemnizaciones de ley, con la remuneración del tiempo ordinario y extraordinario trabajado.

Artículo 59.—No forman parte integrante del salario, las cantidades que, en razón de su cargo, se proporcionen al trabajador por concepto de dietas, viáticos, gastos de representación, aguinaldos y otras erogaciones similares.

Artículo 60.—Ninguna persona podrá desempeñar más de un cargo remunerado en el Instituto.

CAPITULO XI

Descansos, asuetos y vacaciones

Artículo 61.—Los sábados y los domingos son días de descanso remunerado para el personal del Instituto.

Los servicios especiales se sujetarán a lo que disponga el Reglamento respectivo.

Artículo 62.—Son días de asueto remunerados: el 1o. de enero, el jueves, viernes y sábado santos, 1o. de mayo, 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, 1o. de noviembre, 24 de diciembre medio día, 25 de diciembre, y el 31 de diciembre medio día, así como el día de fiesta de la localidad y los que apruebe la junta directiva.

Artículo 63.—El personal del Instituto gozará de veinte días hábiles de vacaciones remuneradas, de acuerdo al plan de vacaciones anuales que aprobará la gerencia, basada en la proposición que cada jefe de dependencias deberá presentarle, durante la segunda quincena de diciembre de cada año. La distribución deberá asegurar el mantenimiento completo e ininterrumpido de las actividades del Instituto, para lo cual cada jefe hará las asignaciones y ajustes de labores entre el resto del personal de la dependencia a su cargo, en lo que respecta a cada persona que salga de vacaciones, evitando los recargos excesivos de trabajo. En caso de que el personal restante fuere insuficiente para dicha asignación complementaria y temporal de trabajo, las demás dependencias del Instituto colaborarán mediante la absorción de parte de esas labores.

Artículo 64.—Las vacaciones son obligatorias y se disfrutarán por periodos completos. Únicamente podrán fraccionarse en dos partes, cuando se trate de labores de índole especial, que no permitan la ausencia del titular durante el periodo completo de vacaciones, a juicio de la gerencia.

Artículo 65.—Todos los trabajadores están obligados a extender y firmar la constancia de haber disfrutado de su periodo de vacaciones.

Artículo 66.—Los trabajadores del Instituto gozarán de un descanso remunerado de cinco días adicionales al periodo regular de vacaciones por cada diez años de servicios continuos. En ningún caso el periodo de vacaciones a disfrutarse podrá exceder de 30 días hábiles.

Artículo 67.—Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo. Cuando el trabajador cese en su trabajo, cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo periodo, se le compensará en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.

Artículo 68.—Las vacaciones no son acumulables de año en año, pero el trabajador a la terminación del contrato, puede reclamar la compensación en efectivo de las que se le hayan omitido, correspondientes al último año de trabajo.

CAPITULO XII

Licencias

Artículo 69.—El Instituto puede conceder licencias con goce de salario parcial o total, previa calificación, en los siguientes casos:

- Para atender citación de autoridad ejecutiva o judicial;
- Fallecimiento de los padres, hijos, cónyuges o convivientes de hecho, tres días hábiles;
- Enfermedad grave de alguno de los parientes

que se mencionan en el inciso b); a juicio de la gerencia; y,

d) Otros casos calificados a criterio de la gerencia.

Artículo 70.—El trabajador que desee licencia, debe presentar solicitud por escrito ante el jefe de su departamento, manifestando el motivo, tiempo que necesita y fecha en que empezará y terminará la licencia.

Artículo 71.—El jefe del departamento debe consultar a la gerencia y comunicar al trabajador la concesión o denegatoria de la licencia.

Artículo 72.—Si el trabajador hace uso de su licencia para fines distintos a los invocados al solicitarla, y por consiguiente, de los considerados por el Instituto para concederla, la gerencia podrá imponer la sanción que corresponda y la licencia se dará por terminada.

Artículo 73.—Los trabajadores del Instituto que se encuentren en incapacidad temporal para trabajar por motivo de enfermedades no cubiertas por el Instituto guatemalteco de seguridad social, debidamente comprobadas con certificado médico, tendrá derecho a licencia con goce de salario completo hasta por dos meses; si la suspensión por motivo de enfermedad dura más de ese término, se le completará su salario ordinario en la parte que el Instituto guatemalteco de Seguridad Social deje de pagarlo, por un término que en ningún caso excederá de tres meses; transcurrido este término si la suspensión ordenada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social persiste, dejará de completarse el salario al trabajador, y éste sólo percibirá la parte que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social paga según el caso.

Cuando la incapacidad esté cubierta por el régimen del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la suspensión de labores se registrará por las normas de esa institución.

Artículo 74.—La trabajadora del Instituto que se encuentre en estado de gravidez, tendrá un descanso de treinta días anteriores y cuarenta y cinco posteriores al alumbramiento, remunerados por el régimen de seguridad social, si es en el departamento de Guatemala, en caso contrario el INDECA cubrirá el salario completo a la trabajadora durante su descanso pre y postparto.

Artículo 75.—Por causas plenamente justificadas, a juicio de la gerencia, ésta podrá conceder a los trabajadores del Instituto, licencia hasta por quince días continuos con goce de salario, prorrogables a otros quince días pero sin goce de salario y no más de dos veces por año. Toda licencia que exceda de los términos indicados, deberá ser aprobada por la junta directiva.

Artículo 76.—La continuidad de trabajo no se interrumpe por licencias debidas o enfermedad o permisos justificados, o por el disfrute de becas en especialidades aplicables al trabajo en el Instituto, siempre que sean con goce de salario.

CAPITULO XIII

Higiene, salubridad y seguridad

Artículo 77.—Los trabajadores del Instituto están obligados a observar en sus labores, las medidas de higiene y seguridad que dicte la gerencia, así como los que procedan del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y de las autoridades sanitarias de trabajo.

Artículo 78.—Los trabajadores del Instituto deberán someterse anualmente a examen de salud en consultorio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, o en el que la gerencia designe.

Artículo 79.—Habrá un botiquín en cada lugar de trabajo para prestar a los trabajadores las atenciones de urgencia a los primeros auxilios, en caso de accidente. El departamento de personal velará por la oficina de este servicio.

Artículo 80.—La gerencia adoptará las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores en el desempeño de sus respectivas labores, de acuerdo con las condiciones de cada lugar de trabajo.

CAPITULO XIV

Peticiones, quejas y reclamos

Artículo 81.—Todo trabajador tiene derecho a presentar al INDECA oralmente o por escrito sus reclamos, quejas o peticiones. El Instituto debe recibir, oír y resolver con la mayor prontitud toda queja, reclamo o petición que se le presente.

Artículo 82.—El trabajador que desee presentar una queja, reclamo o petición, debe hacerlo ante el jefe del departamento, bajo cuyas órdenes trabaja.

Cuando fueren varios los trabajadores, la gestión deben hacerla por medio de una comisión compuesta hasta de tres representantes.

Artículo 83.—El jefe ante quien se presente el caso, debe señalar día y hora para su discusión, y cuando el caso lo amerite, puede discutirlo en el momento de presentarse.

Artículo 84.—El jefe del departamento, después de haber oído a los trabajadores, deberá resolver lo procedente y comunicar su decisión, con la prontitud del caso.

Artículo 85.—Si la resolución del jefe del departamento no es satisfactoria, si el trabajador o grupo de trabajadores, puede apelar ante la gerencia del Instituto. La apelación debe hacerse por escrito, dentro del tercer día de haberse notificado la resolución, conteniendo un breve resumen del caso. La resolución del jefe del departamento, la peti-

ción en términos precisos y las razones en que se funda la apelación.

La gerencia debe hacer las investigaciones pertinentes y comunicar por escrito a los interesados, dentro de la mayor brevedad posible, la resolución final de la gerencia, la cual tendrá carácter definitivo.

Artículo 86.—Serán desestimadas las peticiones, quejas o reclamos que se presenten en términos irrespetuosos o injuriosos.

CAPITULO XV

Régimen disciplinario

Artículo 87.—La infracción de las normas contenidas en este Reglamento, así como las faltas cometidas por los trabajadores en el desempeño de sus labores, darán lugar a las medidas disciplinarias siguientes:

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

Artículo 88.—Se considera falta de puntualidad, el ingreso al lugar de trabajo después de las horas establecidas.

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

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

Artículo 89.—Las faltas de asistencia injustificadas, se castigarán en el forma y de acuerdo con las sanciones establecidas en el artículo 83, así:

- Por una falta de asistencia injustificada de medio día, dentro de un mismo mes calendario, la primera sanción;
- Por dos faltas de asistencia de medio día, dentro de un mismo mes calendario, la segunda sanción;
- Por cuatro faltas de asistencia de medio día, dentro del mismo mes calendario, la tercera sanción; y,
- La inasistencia injustificada durante dos días laborales consecutivos completos, o durante seis medios días en el mismo mes calendario, darán lugar a la cancelación del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el Instituto.

Artículo 90.—Se reputa abandono de trabajo cuando el trabajador, para atender asuntos que no le hayan sido encomendados por su jefe inmediato u otra autoridad del Instituto, se retira sin autorización antes de la hora de salida fijada, salvo cuando existe licencia expresa.

Artículo 91.—El abandono del trabajo se sancionará con las medidas disciplinarias contenidas en el artículo 83, que amerite el caso, a juicio de la Gerencia.

Artículo 92.—Todas las medidas disciplinarias deberán hacerse constar por resolución del Departamento de Personal, con el visto bueno del Gerente, previa audiencia al interesado, quien podrá aducir y presentar las pruebas que estime oportunas para su descargo. Tanto la resolución como las declaraciones y pruebas se harán constar en libro de actas; entregándose copia al afectado y agregando otra a su expediente personal.

Artículo 93.—Los jefes respectivos deberán informar inmediatamente a la Gerencia, sobre las faltas cometidas por sus subordinados.

CAPITULO XVI

Suspensión y terminación de los contratos de trabajo

Artículo 94.—Los periodos de descanso pre y postnatal de las trabajadoras en estado de gravidez, son causa de suspensión individual parcial del contrato de trabajo.

Artículo 95.—Es causa de suspensión individual total del contrato de trabajo la sanción disciplinaria que se aplique por un máximo de ocho días, sin goce de salario, oyendo previamente al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique.

Artículo 96.—La suspensión de trabajo sin goce de sueldo no podrá exceder de ocho días en un mismo mes calendario, y únicamente se impondrá por faltas graves o por reincidencia.

Artículo 97.—Es causa de suspensión individual parcial del contrato de trabajo, la permanencia del trabajador fuera de sus labores en uso de becas, así como por vacaciones, descansos remunerados y enfermedades, manteniéndose la relación laboral.

Artículo 98.—Son causas justas que facultan al Instituto para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, las siguientes:

- Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra sus superiores;
- Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra

algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello, se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;

- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia, o a las vías de hecho contra las autoridades superiores o funcionarios de INDECA, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del Instituto, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del lugar de trabajo; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;
- e) Cuando el trabajador revele los secretos técnicos comerciales o de fabricación de los que tenga conocimiento por razón de su trabajo en INDECA, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio al Instituto;
- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del Instituto o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.
La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes;
- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el Instituto le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;
- h) Cuando el trabajador:
 - 1) Abandone el trabajo en horas de labor, sin causa justificada o sin licencia de sus jefes inmediatos;
 - 2) Durante el trabajo o dentro de las oficinas del Instituto, haga propaganda política o contraria a las Instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecute cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
 - 3) Se presente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes, o en cualquier otra condición anormal análoga;
 - 4) Use los útiles o herramientas del Instituto para actividad distinta de aquella a que estén normalmente destinadas;
 - 5) Porte armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro de las oficinas del Instituto, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzo cortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y.
 - 6) Fiere hechos o viole normas de trabajo que constituyen actos manifiestos de sabotaje contra las labores del Instituto.

- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error a las autoridades superiores o funcionarios del Instituto, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales, cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;
- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; y.
- k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del Instituto para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

Artículo 99.—Son causas justas que facultan a los trabajadores de INDECA para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, las siguientes:

- n) Cuando las autoridades superiores o funcionarios del Instituto, no les paguen el salario completo que les corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
- b) Cuando las autoridades superiores o funcio-

rios del Instituto, incurran durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzcan o acudan en forma abiertamente inmoral o acudan a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;

- c) Cuando las autoridades superiores o funcionarios del Instituto u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- d) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque INDECA no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;
- e) Cuando las autoridades superiores o funcionarios del Instituto, comprometan con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- f) Cuando el Instituto viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 62 del Código de Trabajo;
- g) Cuando las autoridades superiores o funcionarios del Instituto trasladen al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le alteren fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el Instituto dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el Instituto tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y.
- h) Cuando las autoridades superiores o funcionarios del Instituto incurran en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que les imponga el contrato.

CAPITULO XVII

Recompensas, estímulos y otras prestaciones

Artículo 100.—El trabajador con más de dos, pero menos de diez años consecutivos de servicio, que tenga que retirarse por razones aceptables por la Gerencia y ésta considere que la excelencia de los servicios prestados al Instituto, calificada por el Departamento de Personal, lo haga acreedor a recompensas, podrá recibir una suma de dinero de hasta el equivalente del 50% del promedio mensual del salario completo devengado en el último semestre, por cada año de servicio, o la parte proporcional que le corresponda por fracción de año.

Artículo 101.—El trabajador que tenga más de diez años de trabajo consecutivos, al renunciar tendrá derecho a que el Instituto le otorgue una recompensa en dinero equivalente al promedio mensual del salario completo que hayan devengado en el último semestre por cada año de servicio, o la parte proporcional que le corresponda por fracción de año.

Artículo 102.—La junta Directiva, a propuesta de la Gerencia podrá otorgar recompensas, galardones o distintivos de mérito a los trabajadores que se hagan merecedores de ellos por su lealtad, esfuerzos o bien del Instituto, o por actos extraordinarios de relevante importancia en favor del mismo; lo cual determinará la Junta Directiva a propuesta del Departamento de Personal.

Artículo 103.—El Instituto destinará un porcentaje de su presupuesto a la creación de un fondo de retiro. El uso del mismo por el personal se regirá por el Reglamento que apruebe la Junta Directiva para el efecto.

Artículo 104.—En caso de muerte de uno de sus empleados, el Instituto contribuirá al pago de sus funerales, hasta por la cantidad de Q150.00 y sus herederos tendrán derecho a recibir una suma equivalente al promedio mensual devengado durante los últimos seis meses, por cada año de servicios continuos en el Instituto, sin que el monto de dicha prestación, exceda de cinco meses de sueldo.

Artículo 105.—Los derechos y garantías adquiridos por los trabajadores de INDECA con anterioridad a la fecha de inicio de entrada en vigor del presente Reglamento, no podrán ser disminuidos ni tergiversados en forma alguna.

CAPITULO XVIII

Artículo 106.—Después de agotada la vía conciliatoria, los conflictos relativos a la aplicación de estas normas, serán conocidos por las autoridades

de trabajo, de conformidad con el Código de Trabajo.

Artículo 107.—Este Acuerdo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

Comuníquese.

ARANA O.

El Ministro de Trabajo y Previsión Social,
LIONEL F. LOPEZ RIVERA.

ANUNCIOS VARIOS

MATRIMONIOS

El señor Timothy Eduard Johnson de nacionalidad norteamericana y la señorita Joy Elizabeth Saffie de nacionalidad guatemalteca, han señalado la fecha 14 de octubre de 1971, para la celebración de su matrimonio civil.

Para los efectos legales correspondientes, se hace la presente publicación.

Guatemala, 27 de septiembre de 1971. — PEDRO CARSONERA LA FUENTE, presbítero.
456122-5-12-13-C

—oOo—

Hago del conocimiento público que José Arturo Aguilar Asturias, de nacionalidad norteamericana y la señorita Ellen Elizabeth Cáceres Montiel, guatemalteca, me han requerido para autorizar su matrimonio civil por lo que a quien sepa de algún impedimento ruego hacérmelo saber.

Para los efectos legales, se hace esta publicación.

En la ciudad de Guatemala, a siete de octubre de mil novecientos setenta y uno.—RAFAEL JOSE CASTEJON GARCIA-PRENDES, abogado y notario.
489116-13-21-27-C

AUTORIZACION FARMACEUTICA

Autorízase la importación y venta en el país del producto farmacéutico denominado ORAGALIN ESPASMOLITICO GRAGEAS, Envases de 20 grageas.

El Infrascrito Analista, Encargado de la Secretaría General de la Dirección General de Servicios de Salud, certifica: que para el efecto ha tenido a la vista la solicitud presentada por el licenciado Víctor Manuel Zetina T., en la cual recayó el acuerdo que literalmente dice:

"Acuerdo No. 625. — La Dirección General de Servicios de Salud de Guatemala, en vista del dictamen del Inspector General de Farmacias y Estupefacientes, 90-Dr-528-528, acuerda: autorizar la importación y venta en el país del producto farmacéutico denominado ORAGALIN ESPASMOLITICO GRAGEAS, Envases de 20 grageas, cuya fórmula según la documentación presentada por el licenciado responsable, señor Víctor Manuel Zetina T., es la siguiente: 3-cloro-piridazin-6-guercapto- acetodietilamida 100 mg., Metil-Bromuro de Escopolamina 1 mg., Excipientes en el núcleo: Almidón de trigo 40 mg., Lactosa 36 mg., Talco 6 mg., Excipientes en la cubierta: Azúcar 125.90 mg., Talco 49.05 mg., Goma arábiga 1 mg., Partracina 0.03 mg., Cera blanca 0.02 mg.; habiendo quedado registrado en la Inspección General de Farmacias y Estupefacientes, con el número F-9911, serie 27-3-71 y su venta autorizada al público bajo prescripción médica.

Dicho producto es manufacturado por los Laboratorios Lacer, S. A., de Barcelona, España, representados en esta ciudad por Droguería Neutze & Cia.; siendo responsables ante las autoridades sanitarias de la inalterabilidad de su fórmula y de las cualidades de pureza de las sustancias que la componen, tanto el representante como el licenciado responsable.

IMPORTANTE: los interesados no podrán hacer uso del nombre de Dirección General de Servicios de Salud para propaganda comercial. Notifíquese y dese certificación a costa del interesado. Además se hace constar que se ha cumplido con el Decreto Legislativo No. 1751, habiéndose adherido en la solicitud del interesado el timbre de Registro Sanitario No. 2750.

Dado en la ciudad de Guatemala, a los veinticuatro días del mes de septiembre de mil novecientos setenta y uno. (ff.) Doctor Eusebio del Cid Peralta, Subdirector General de Servicios de Salud; Luis F. Salazar C., Analista I, Encargado de la Secretaría General".

En cumplimiento de lo mandado, se extiende la presente certificación en una hoja útil, debidamente confrontada con su original, en la ciudad de Guatemala, a los veinticuatro días del mes de septiembre de mil novecientos setenta y uno. — LUIS F. SALAZAR C., Analista I, Encargado de la Secretaría General. — Visto Bueno: — Doctor EUSEBIO DEL CID PERALTA, Subdirector General de Servicios de Salud.
456145-12-C