

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 80-2020-A/MPCH

Chupaca, 10 2 MAR 2020

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUPACA

VISTO:

El informe N° 135-2020/U-RR.UUMPCH., con motivos y fundamentos que contienen; y;

CONSIDERANDO:

Que, conforme a lo dispuesto en el Artículo 194 de la Constitución Política del Perú concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, los gobiernos locales son órganos de gobierno que poseen autonomía política, económica y administrativo en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Carta Magna establece para los gobiernos locales radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, mediante Ordenanza Municipal N° 22-2017-A-MPCH de fecha 08 de noviembre del año 2017 se aprobó la Reestructuración Orgánica del Reglamento de Organización y Funciones (MOF) y el clasificador de cargos de la Municipalidad Provincial de Chupaca.

Que, asimismo mediante Ordenanza Municipal N° 007-2018-A-MPCH de fecha 07 de mayo del año 2018 se aprobó el Cuadro de Asignación de Personal Provisional (CAP-P) de la Municipalidad Provincial de Chupaca.

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 150-2010-A-MPCH de fecha 26 de abril del año 2010 se aprobó el Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Chupaca.

Que, siendo necesaria la aplicación del Reglamento de Interno de Trabajo, para una mayor eficiencia en el desempeño de las actividades y tareas de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad pública y privada con el objeto de coadyuvar a un clima de comprensión y laboriosidad que permita un impacto favorable en la prestación de los servicios locales.

Que, en estricta aplicación de lo estipulado en el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento, concordantes con la Normas Generales del Sistema de Personal y las políticas diseñadas por la actual gestión es necesario regular los deberes y derechos de los servidores, así como los incentivos y reconocimientos adicionales a los establecidos en las disposiciones legales y administrativas vigentes;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - APROBAR, el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la Municipalidad provincial de Chupaca que consta XVI (16) capítulos, 6 disposiciones complementarias y 3 disposiciones finales, que forman parte de esta Resolución.

ARTICULO SEGUNDO. – DEJAR SIN EFECTO LEGAL, En todos los extremos todo acto administrativo que se oponga a la presente resolución.

ARTICULO TERCERO. – DISPONER, que la Unidad de Personal proceda a la implementación de las disposiciones contenidas en el reglamento aprobado y comunique en forma escrita a cada uno de los funcionarios y servidores, para su cumplimiento y demás fines.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUPACA
Marco Antonio Mendosa
C.P.C. Marco Antonio Mendosa
ALCALDE
PERIODO 2019-2022



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CHUPACA

Transformando con tus acciones...

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CHUPACA

REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO - RIT

CHUPACA - PERU

2020





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUPACA

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ÍNDICE

- CAPITULO I : Aspectos Generales.
- CAPITULO II : Admisión e Ingreso del Trabajador.
- CAPITULO III : Jornada y Horarios de Trabajo.
- CAPITULO IV : Asistencia, Puntualidad y Permanencia.
- CAPITULO V : Permisos y Licencias.
- CAPITULO VI : Comisión de Servicio.
- CAPITULO VII : Descansos y Vacaciones.
- CAPITULO VIII : Derechos y Obligaciones del Trabajador.
- CAPITULO IX : Prohibiciones y Abstenciones de los Trabajadores.
- CAPITULO X : Normas de Fomento y Mantenimiento de la Armonía entre empleador y Trabajadores.
- CAPITULO XI : Medidas Disciplinarias.
- CAPITULO XII : Seguridad y Salud en el Trabajo.
- CAPITULO XIII : Atención y Tramite de Asuntos Laborales.
- CAPITULO XIV : De las Remuneraciones.
- CAPITULO XV : Termino de la Relación Laboral.
- CAPITULO XVI : Evaluación de Personal.
- DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.
- DISPOSICIONES FINALES.



PRESENTACION

Reglamento Interno de Trabajo – RIT, es el conjunto de Normas que regulan las Relaciones Laborales entre la Municipalidad Provincial de Chupaca y los trabajadores que conforman nuestra Institución, con la finalidad de mantener y fomentar la armonía y disciplina en el trabajo, siendo de carácter obligatorio y de alcance su cumplimiento a todo trabajador bajo cualquier régimen laboral. En aplicación al Artículo 9° de la Ley Orgánica de Municipalidades, es aprobado mediante Acto Resolutivo.

Este documento de Gestión y/o Instrumento, regula las obligaciones y derechos del trabajador de la Municipalidad Provincial de Chupaca, que debe ser aplicado racional y responsablemente para promover la armonía en el centro de trabajo en pos de una provincia líder, respetando el derecho, imagen y nombre de la Institución.

El presente Reglamento Interno de Trabajo consta de XVI CAPITULOS, 65 ARTICULOS, 6 DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, Y 3 DISPOSICIONES FINALES.



“REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUPACA”

CAPITULO I ASPECTOS GENERALES

Artículo 1°.- La Municipalidad Provincial de Chupaca.

La Municipalidad Provincial de Chupaca, es el Gobierno Local que emana de la voluntad popular, goza de autonomía política económica y administrativa, en los asuntos de su competencia.

Artículo 2°.- Objeto del Reglamento Interno de Trabajo

El Reglamento Interno de Trabajo, en adelante RIT, establece el marco normativo a la que deben sujetarse los empleados de confianza y servidores públicos, en adelante Trabajador de la Municipalidad para el cumplimiento de las obligaciones, a fin de fomentar la armonía dentro de la relación laboral, y lograr los objetivos de la gestión municipal.

El presente Reglamento Interno de Trabajo determina el conjunto de normas genéricas que regularán las relaciones laborales entre la Municipalidad de Chupaca y sus trabajadores a efectos de mantener y fomentar la armonía y disciplina en el trabajo, siendo de carácter obligatorio y alcanzando a todo trabajador que labore a su servicio.

Artículo 3°.- Obligatoriedad

Todo trabajador debe conocer y cumplir el contenido del RIT, siendo su cumplimiento de carácter obligatorio y bajo responsabilidad.

Artículo 4°.- Base Legal

- a) Constitución Política del Perú.
- b) Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972.
- c) Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Decreto Legislativo N°276.
- d) Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Decreto Supremo N°005-90-PCM.
- e) Ley de Productividad Laboral DL N° 728 y sus Reglamentos
- f) Ley Marco del Empleo Público. Ley N° 28175.
- g) Ley del Código de Ética de la Función Pública; Ley N° 27815 y su norma reglamentaria.
- h) Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que prestan servicios al Estado bajo, cualquier modalidad contractual. Ley N° 27588.
- i) Reglamento de Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que prestan servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual. Decreto Supremo N° 019-2002-PCM.



- j) Dispositivos sobre Reglamento Interno de Trabajo; Decreto Supremo N° 039-91-TR.
- k) Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Chupaca.
- l) Sobre el establecimiento del horario de atención y jornada diaria de la Administración Pública. Decreto Legislativo N° 800.
- m) Ley que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil. Decreto Legislativo N° 1023.
- n) Ley que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público. Decreto Legislativo N° 1025.
- o) Ley que aprueba el Procedimiento Administrativo General en lo que corresponda. Ley N° 27444.

Artículo 5°. - Definiciones:

Autoridad Administrativa de Trabajo: Se refiere a las atribuciones y competencias de las que goza el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y que aplica a través de sus diferentes instancias.

Caso Fortuito: Es todo acontecimiento o hecho imprevisible que pudiendo ser previsto, no puede resistirse ni evitarse, que generalmente provienen de las acciones de la misma persona o de un tercero.

Empleador: Persona natural, jurídica o de hecho que recibe los servicios subordinados de un trabajador a cambio de una remuneración. En nuestro caso, el empleador es la Municipalidad de Chupaca.

Fuerza Mayor: Es todo hecho imprevisible que no puede evitarse ni resistirse, que acontece inesperadamente, con independencia de la voluntad del hombre, que generalmente proviene de las acciones de la naturaleza.

Horario de Trabajo: Es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al empleador. Este lapso no será mayor a la jornada legal, comprende desde el ingreso a la salida del centro de labores. Se determina ajustándose a la necesidad del servicio.

Jornada de Trabajo: Se entiende como el tiempo diario, semanal, mensual o anual que debe destinar el trabajador a fin de estar a disposición de su empleador para brindar la respectiva prestación de servicios. Durante la jornada de trabajo el trabajador pone a disposición de manera efectiva su prestación de servicios.

Reglamento: Se refiere a los contenidos del presente Reglamento.

Remuneración: Es todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados, sea en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.



Artículo 6°.- Atribuciones para disponer acciones de Personal

Corresponde al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos programar, organizar, dirigir y controlar la aplicación y conducción en las actividades de recursos humanos del sistema de personal.

Artículo 7°.- Órganos Responsables de la Administración de Personal

El Jefe de la Unidad de Recursos Humanos es la unidad orgánica encargada de conducir los procesos y ejecutar la administración de los recursos humanos, así como velar por el cumplimiento de RIT.

La Unidad de Recursos Humanos organiza y mantiene un legajo personal actualizado que contiene toda información relativa al historial laboral de cada trabajador, teniendo a su cargo las funciones asignadas de la aplicación del RIT.

Artículo 8°.- Alcance

El presente RIT es de uso y aplicación a todos los trabajadores, cuyos regímenes se encuentran regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057.

CAPÍTULO II

ADMISIÓN E INGRESO DEL TRABAJADOR

Artículo 9°.- Régimen aplicable para el ingreso a la Municipalidad

El ingreso del trabajador a la Municipalidad sujetos al régimen de la actividad pública, se aplicará de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 276 y su norma Reglamentaria, para los obreros municipales se procederá conforme dispone el Decreto Legislativo N° 728-TR y sus normas reglamentarias y para los trabajadores CAS de acuerdo a lo dispuesto por el Decreto Legislativo 1057 y sus normas reglamentarias.

Artículo 10°.- Requisitos exigidos:

- a) Ser mayor de edad;
- b) Gozar de buena salud, y tener aptitud física, con las excepciones contempladas en la Ley N° 23285.
- c) No haber sido despedido de alguna institución por falta grave o causa justa de despido;
- d) Carecer de antecedentes policiales, judiciales o penales;
- e) Cumplir con los requisitos mínimos establecidos para el desempeño del cargo al que postula;
- f) Adjuntar a la solicitud de ingreso los documentos que le sean exigidos;
- g) Aprobar la evaluación que se disponga y de ser el caso el examen médico;
- h) No tener relación de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad o por razones de matrimonio o convivencia con funcionarios y personal de confianza con la institución; y
- i) No estar prohibido, impedido o inhabilitado de desempeñar cargo, servicios o labor alguna con el Estado, conforme a Ley.



Todo trabajador debe brindar la información que le sea requerida por la Unidad de Recursos Humanos; según lo señalado en el artículo 12° y 13° del presente Reglamento, siendo responsable de la veracidad de la información que preste. En el caso de falsedad será denunciado inmediatamente.

Artículo 11°.- El ingreso del personal, a la Municipalidad Provincial de Chupaca, se debe realizar conforme al Cuadro de Asignación de Personal – CAP y al Presupuesto Analítico de Personal – PAP vigente.

Artículo 12°.- El trabajador deberá cumplir con adjuntar la documentación solicitada por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chupaca, en un plazo que disponga después de notificado, bajo responsabilidad funcional, para su legajo personal, según se detalla a continuación:

- a) Currículum Vitae documentado (fotocopias simples sobre estudios y grados, capacitación y experiencia laboral) Previa verificación de la Unidad de Recursos Humanos en las instancias correspondientes, de darse el caso de ser inexistentes se procederá con las acciones judiciales pertinentes y la determinación de responsabilidades administrativas, civiles y/o penales.

Artículo 13°.- Declaración Jurada

Asimismo, el trabajador, a solicitud del Jefe de la Unidad de Recursos Humanos deberá llenar los siguientes formularios:

- a) Declaración Jurada de no estar incurso en la práctica de Nepotismo / Relación de familiares.
b) Declaración Jurada de no estar impedido de trabajar en la Administración Pública.
c) Declaración Jurada de Bienes y Rentas.
d) Declaración Jurada de Compromiso de confidencialidad y ética.

Artículo 14°.- Comunicación de cambios ocurridos

Todo trabajador, deberá comunicar inmediatamente al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, los cambios ocurridos en la información general proporcionada a la Municipalidad Provincial de Chupaca, tales como: domicilio, estudios, teléfono y otros, bajo responsabilidad. Es obligación del Jefe de la Unidad de Recursos Humanos mantener actualizado el legajo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chupaca.

Artículo 15°.- Identificación del trabajador

Es obligatorio el uso del Fotocheck, dentro y fuera de las instalaciones de la Municipalidad cuando este en el horario de trabajo, por ser éste el único documento de identificación que otorga la Municipalidad al trabajador. Cabe precisar que el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos es la encargada de entregar el Fotocheck.



Una vez que se haya extinguido la relación laboral, el funcionario o servidor público deberá devolverlo bajo responsabilidad funcional, del Jefe de la Unidad de Recursos Humanos. En el caso de extravío o pérdida por diversos motivos, el servidor, inmediatamente deberá sentar denuncia policial respectiva por pérdida o robo (según corresponda) y deberá informar a la Unidad de Recursos Humanos a fin de que se le otorgue el respectivo duplicado, sólo en caso de que el trabajador haya sido objeto de robo, dicho costo, estará a cargo de la Municipalidad (por tratarse de un caso fortuito), en caso de pérdida o extravío, estará a cargo del mismo trabajador.

Artículo 16°.- Rotación de Personal

Los servidores están obligados expresamente en aceptar cualquier otro cargo o función diferente a aquella para la que se tomó sus servicios, sin vulnerar su condición laboral ni remunerativa, comprendidos por los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057.

**CAPITULO III
JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO**

Artículo 16°.- Jornada Ordinaria y Horario de Trabajo

Establecer para los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chupaca la siguiente jornada de trabajo:

Los servidores laborarán de **lunes a viernes**.

Hora de ingreso: 8:00 a.m. Hora de salida: 5:00 p.m.

Gozarán de un horario de refrigerio que será de 60 minutos como máximo, desde la 01.00 de la tarde, hasta las 2:00 de la tarde.

Está exceptuado de lo antes expuesto los servidores que por su naturaleza de trabajo realizan diferentes labores como; Limpieza Pública, Seguridad Ciudadana y Policía Municipal que se llevara a cabo otro tipo de control en coordinación con su jefe inmediato superior y Gerencias correspondientes. También se encuentra exceptuado el Gerente Municipal.

Artículo 17°.- Excepcionalmente podrán realizarse horas adicionales de identificación con conocimiento de la Unidad de Recursos Humanos a solicitud del Jefe Inmediato Superior, el mismo que podrá ser compensado posteriormente por acuerdo entre las partes.

Artículo 18°.- Las horas adicionales por labores extraordinarias por ningún motivo serán remuneradas.



CAPITULO IV ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA

Artículo 19°. - Asistencia

Todos los trabajadores tienen la obligación de concurrir puntualmente a sus labores, de acuerdo al horario establecido, así como de registrar tanto su ingreso como salida en los sistemas de control existentes, entre otras, dentro del horario de trabajo.

Artículo 20°. - Órgano del control de asistencia

El control de asistencia y puntualidad, será efectuado por la Unidad de Recursos Humanos mediante el registro de asistencia, cuyo parte se emitirá una vez vencido el término de ingreso, el que podrá verificarse por lectores ópticos, relojes marcadores de tarjetas de control o cualquier medio que considere idóneo.

Artículo 21°. - Prohibición de registrar asistencia de otro servidor

Queda absolutamente prohibido registrar la asistencia de otro trabajador, o hacer registrar la suya por otra persona, falta que será sancionada previo proceso administrativo con suspensión de quince días sin goce de haber, salvo la reincidencia de la falta, lo cual será considerado como falta grave a los deberes esenciales de la relación laboral, dando mérito a la apertura del procedimiento administrativo disciplinario pertinente.

Artículo 22°. - Permanencia

El trabajador debe permanecer en el centro de labores durante toda la jornada de trabajo fijado en el presente, desempeñando cabalmente las funciones asignadas;

El desplazamiento de un trabajador fuera de su unidad orgánica se hará con conocimiento de su jefe inmediato, quien tiene bajo responsabilidad el control de permanencia y desarrollo de actividades del personal a su cargo.

Todo ingreso o salida del trabajador del local institucional durante la jornada laboral debe realizarse previa aprobación de su Jefe inmediato, la misma que debe ser autorizada por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, mediante la papeleta de salida de permiso, donde conste de manera expresa el motivo de la misma.

Artículo 23°. - Tardanza

Vencida la hora de ingreso, el trabajador podrá ingresar a laborar hasta 05 minutos después descontándosele dichos minutos por concepto de tardanza, los descuentos por el tiempo de tolerancia desde 1 a 5 minutos por día será el equivalente a una (1) hora de trabajo. El ingreso a partir del minuto siguiente de cumplido los cinco minutos de tardanza se considerará como día no laborado, sin lugar a reclamo alguno. El total de minutos de



tardanza será acumulado mensualmente y no puede excederse de veinte (20) minutos al mes, de lo contrario será considerado como falta y sujeto a sanción sin goce de remuneraciones previo proceso administrativo.

El personal que incurra en tardanzas reiteradas, acumulando sesenta (60) minutos al mes, es sujeto a las sanciones que disponen el presente RIT y las normas sobre la materia.

Artículo 24°. - Descuentos

Los descuentos por las tardanzas, salidas no autorizadas y las inasistencias injustificadas, afectan a la remuneración en forma proporcional al tiempo no trabajado, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que resulten aplicables; esto constituyen ingreso al Fondo de Asistencia y Estimulo (CAFAE).

Artículo 25°. - Comunicación de Inasistencia

El trabajador en caso de inasistencia comunicará a la Unidad de Recursos Humanos, dentro de los (60) minutos posteriores a la hora de ingreso del mismo día para justificar su inasistencia, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ante el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, adjuntando los documentos sustentatorios. En caso de inasistencias por enfermedad deberá acreditar mediante Constancia Médica de Incapacidad Temporal para el Trabajo expedida por el Seguro Social de Salud – ESSALUD, o establecimiento de salud en un lapso no mayor de 24 horas.

La Unidad de Recursos Humanos será la encargada de comunicar al Jefe Inmediato sobre la ausencia del servidor y coordinará con éste las acciones para el normal desenvolvimiento del servicio.

Artículo 26°. - Excepción de inasistencia

Los trabajadores de la Municipalidad, cuando por motivos de descanso vacacional o licencia con o sin goce de haber, o por comisión de servicios se encuentren en el exterior e interior del país y no puedan reincorporarse por razón de enfermedad o de contingencia, deberán comunicar en el día a su Jefe inmediato y/o al Jefe Oficina de Gestión de Recursos Humanos, para luego proceder a su justificación de acuerdo a lo especificado en el artículo anterior.

CAPITULO V PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 27°. - Permiso

El permiso es la autorización que se extiende al trabajador con la aprobación de su Jefe inmediato y la autorización del jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para ausentarse fuera del centro de trabajo dentro de las horas laborales.

El permiso debe ser elaborado y presentado antes de producirse el hecho. Los permisos acumulados durante un mes debidamente justificado no podrán exceder del equivalente a un día de trabajo a excepción de los casos por lactancia y otros casos fortuitos.



Artículo 28°. - **Procedencia de Permiso**

Los permisos pueden concederse por:

- a) Permisos personales;
- b) Por lactancia;
- c) Por enfermedad;
- d) Citas para atención médica;
- e) Por asuntos sindicales
- f) Citación expresa judicial, policial, militar, acreditada con el correspondiente documento;
y
- g) Otros conforme a ley.

Los permisos personales se descuentan de la remuneración del trabajador en forma proporcional al tiempo no laborado.

Los permisos por lactancia se conceden a la madre trabajadora a razón de una hora diaria al inicio o al término de la jornada laboral, hasta que su hijo cumpla un año, mediante Acto Resolutivo sustentándose con documento que pruebe la edad del menor.

Los permisos correspondientes a citas para atención médica deberán otorgarse considerando la distancia con el Centro de Salud y el tiempo que conlleva el traslado debiendo el servidor presentar a su retorno la constancia de atención que indique la hora de la misma.

En el caso del permiso de comisión de servicios se acredita con la aprobación del jefe inmediato, la misma que deberá ser autorizada por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos.

Los demás permisos se justifican con la documentación o sustentación respectiva.

Artículo 29°. - **Licencia**

La licencia es la autorización que se concede al trabajador para dejar de asistir al trabajo por un lapso no menor de un día. El uso del derecho de licencia se inicia a petición del trabajador y está condicionada al presente RIT y a la normativa vigente.

El Jefe inmediato, previo conocimiento de la Gerencia u Oficina pertinente, pueden aprobar la licencia al personal a su cargo hasta por tres (3) días mediante papeleta, con la respectiva autorización del Jefe de la Unidad Recursos Humanos.

En caso de licencias mayores a tres (3) días el Jefe respectivo debe remitir un informe al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos para su autorización, en donde conste su opinión aprobatoria, el plazo de la licencia y la solicitud expresa y anticipada del trabajador donde se señale las razones que motivan la licencia.



Artículo 30°. - Licencia con goce de haber

Las licencias con goce de haber se otorgan en los siguientes casos:

- a) Por enfermedad comprobada, accidente intervención quirúrgica o maternidad de la trabajadora, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes sobre la materia;
- b) Por citación expresa judicial, policial, militar, acreditada con el correspondiente documento, teniendo en cuenta el término de la distancia;
- c) Por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y hermanos, se concede hasta cinco (5) días consecutivos hábiles, pudiendo extenderse hasta tres (3) días hábiles más el término de la distancia por el lugar geográfico donde ocurre el deceso, procede automáticamente una vez que haya sido autorizado en forma escrita o verbal por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos.
- d) Por capacitación oficializada, previa sustentación y opinión favorable del Jefe inmediato de la unidad orgánica donde labora el trabajador, y la autorización del Jefe de la Unidad de Recursos Humanos más los requisitos de ley;
- e) Por funciones sindicales conforme a Ley.
- f) Por función edil conforme la Ley N°27972;
- g) Los otros casos conforme a ley.

Artículo 31°. - Licencia sin goce de haber

Las licencias sin goce de haber, se consideran en los siguientes casos:

- a) Por motivos particulares; de acuerdo a las razones que exponga el trabajador y las necesidades del servicio hasta por noventa días, en un período no mayor de un año; y
- b) Por capacitación no oficializada se otorgará hasta doce (12) meses, obedece al interés personal del trabajador y no cuenta con auspicio institucional.

El otorgamiento de licencia sin goce de haber, se sujetará a las siguientes condiciones:

- a) Estará sujeto a las necesidades de la institución, siendo su concesión potestad exclusiva de la Municipalidad Provincial de Chupaca;
- b) El uso se efectuará una vez que haya sido autorizado y son acumulables durante el año.

Artículo 32°. - Licencia a cuenta de vacaciones

- a) Por matrimonio del trabajador; y
- b) Por enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos.

Esta licencia será deducida del periodo vacacional, sin exceder de treinta (30) días al año.

Artículo 33°. - Validez de la licencia otorgada

Las licencias otorgadas en todos los casos se pierden automáticamente si se comprueba que el trabajador tiene relación laboral o contractual con otra entidad, sea ésta pública o privada. Dicho acto se califica como falta grave sancionable con el despido del trabajador.



CAPITULO VI COMISIÓN DE SERVICIO

Artículo 34°. - **Comisión de Servicio**

Se considera comisión de servicio al encargo dado a algún trabajador por su jefe inmediato, en el cumplimiento de alguna tarea específica.

La ausencia del centro de trabajo por comisión de servicio no requiere permiso o licencia, salvo la aprobación de salida mediante papeleta firmada por el jefe inmediato y la autorización de la Unidad de Recursos Humanos.

Las comisiones de servicios se clasifican en:

- a) Comisión de Servicios Locales
- b) Las comisiones de Servicios fuera del ámbito de la Provincia.

Artículo 35°. - **Comisión de Servicios fuera del horario normal de trabajo**

Los trabajadores que por necesidad de servicios tengan que trabajar en días no laborales y/o fuera del horario normal establecido, gozaran de tiempos compensación de descanso físico con goce de remuneraciones; previa presentación del documento ante el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, debidamente visado, por su Jefe y/o Jefe inmediato. Por lo que la compensación del día laborado será resarcido máximo a los 30 días posteriores.

CAPITULO VII DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 36°. - **Oportunidad del descanso**

Los trabajadores administrativos gozarán del descanso semanal preferentemente los días sábados y domingos, con excepción de cualquier otro día o días, por razones de servicio.

Artículo 37°. - **Descanso por día de onomástico**

Se concederá día libre el mismo día de onomástico del trabajador. No estará afecto a descuento.

Artículo 38°. - **Jornadas laborales alternativas y acumulativas**

Por razones de servicios se pueden establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornada de trabajo y descanso semanal, o designar días de descanso distintos a los días sábados y domingos, determinando el día en que el trabajador disfrutará del descanso sustitutorio. Previa autorización de la Gerencia correspondiente en coordinación con la Unidad de Recursos Humanos.



Artículo 39°. - Oportunidad de las vacaciones

El derecho de goce vacacional se ejercita conforme al cronograma establecido por la Entidad para tal efecto, previa autorización expresa del superior jerárquico. Las vacaciones anuales remuneradas son obligatorias e irrenunciables, se alcanza después de cumplir el ciclo laboral y pueden acumularse hasta dos periodos anuales de común acuerdo con la institución, preferentemente por razones del servicio.

Un ciclo laboral se obtiene al acumular doce (12) meses de trabajo efectivo, el rol de vacaciones se aprueba en el mes de noviembre de cada año para el año siguiente, en función del ciclo laboral completo, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y en el interés del trabajador.

En caso que un trabajador no haya podido hacer uso de su beneficio de vacaciones por necesidades de servicio u otros motivos de interés justificado, se reprogramara sus vacaciones previa aprobación de su Jefe Inmediato y autorización del Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, cualquier mes del año y fraccionarlo en lapsos no menores de cinco (5) días calendarios.

Artículo 40°. - Entrega de documentación

El trabajador al salir de vacaciones debe hacer entrega a su jefe inmediato, bajo responsabilidad, toda la documentación a su cargo, con la finalidad de que su atención sea derivada o asignada a otro trabajador, a fin de asegurar la continuidad de las labores.

**CAPITULO VIII
DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR**

Artículo 41°. - Derechos

Los derechos del trabajador sin perjuicio de los reconocidos en disposiciones legales o convencionales, son los siguientes:

- a) Recibir una remuneración acorde a la función que desempeña y en los plazos establecidos;
- b) Contar con las condiciones y medios adecuados para su desempeño;
- c) A la reserva sobre la información de su legajo personal, la misma que no puede ser conocida fuera del ámbito de la relación de trabajo, salvo mandato judicial;
- d) Ser evaluado periódicamente en su desempeño laboral, con la finalidad de determinar sus necesidades de capacitación o ser promovido a cargos superiores, de conformidad con la normativa vigente;
- e) Hacer uso de permisos y licencias por causas justificadas, observando la norma correspondiente, según sea el caso.
- f) A que no se le reduzca su remuneración ni se rebaje su categoría en forma ilegal;
- g) A descanso de treinta (30) días de vacaciones remuneradas, cada doce (12) meses de trabajo efectivo;
- h) A la compensación por Tiempos de Servicio (CTS), según corresponda;
- i) A un seguro médico administrativo del Estado, acorde con los recursos financieros y



- presupuestales de la Institución;
- j) A asociarse con fines culturales, deportivos, asistenciales, cooperativos o cualquier otro fin lícito; y
 - k) Otros de acuerdo a la ley vigente.

En los casos del servidor público, se deberá considerar como derechos laborales, según las disposiciones vigentes, lo siguiente:

- a) Derecho a desarrollarse en la Carrera Administrativa en base a su calificación laboral, no debiendo ser objeto de discriminación de ningún tipo;
- b) Gozar de estabilidad laboral dentro de la Administración Pública, Sólo puede ser sustituido por causa prevista en la Ley y previo proceso administrativo disciplinario;
- c) Tiene derecho al nivel de carrera alcanzado y a los beneficios propios de ese nivel;
- d) Las vacaciones anuales son obligatorias e irrenunciables, se alcanzan después de cumplir el ciclo laboral y pueden acumularse hasta dos períodos de común acuerdo con la entidad, preferentemente por razones de servicio;
- e) Tendrán derecho a gozar de permiso para ejercer la docencia universitaria, con la debida aprobación institucional, hasta por un máximo de seis (6) horas semanales, las mismas que deberán ser compensadas por el servidor según lo determinado por la Unidad de Personal.
- f) Tienen derecho a ser incorporados a un régimen de pensiones y, al término de su carrera, a gozar de pensión en las condiciones establecidas por Ley;
- g) Los trabajadores tienen derecho a constituirse en organizaciones sindicales y de afiliarse a ellas en forma voluntaria, libre y no sujeta a condiciones de ninguna naturaleza. No pueden ejercer este derecho mientras desempeñen cargos políticos, de confianza o responsabilidad directiva;
- h) Las entidades públicas no discriminarán al otorgar derechos y beneficios entre servidores sindicalizados y no sindicalizados;
- i) Ante resoluciones que afecten sus derechos los funcionarios y servidores tienen expeditos los recursos impugnatorios establecidos en las normas generales de procedimientos administrativos;
- j) Otros beneficios que de común acuerdo o por disposiciones administrativas determine la Municipalidad; y
- k) Otros de acuerdos a la norma vigente.

Artículo 42°.- Obligaciones

Los trabajadores además de las obligaciones que establece la legislación vigente, deben sujetarse a lo siguiente:

- a) Cumplir con las disposiciones establecidas por Ley, el Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Organización y Funciones, el Reglamento Interno de Trabajo y aquellas normas y disposiciones en materia laboral;
- b) Dedicarse exclusivamente a cumplir con sus funciones, no debiendo intervenir en las que competen a otro servidor, sin autorización del superior jerárquico, absteniéndose de



- cometer acciones que afecten la imagen de la institución;
- c) Uso permanente y adecuado del uniforme institucional (lunes a viernes; trabajadores nombrados y permanentes), con respecto a los Funcionarios, empleados y trabajadores CAS el uso adecuado del uniforme institucional y/o ropa aparente que proyecte una buena imagen institucional. En caso de incumplimiento;
1. Amonestación verbal, en la primera oportunidad en que no se use el uniforme sin justificación.
 2. A la reincidencia se dará inicio al proceso administrativo disciplinario en cumplimiento al artículo 88° Sanciones Aplicables literal a) y Artículo 89°. La Amonestación de la Ley del Servicio Civil.
 3. Devolución del monto asignado (costo de la tela), dicha sanción se aplicará en caso que el servidor incumpliera con el uso del uniforme institucional, durante tres días consecutivos o alternos dentro del mes, hecho que será consignado en una declaración jurada al momento de la entrega del corte de tela.
- d) Respetar el principio de autoridad y los niveles jerárquicos, así como dar cumplimiento a las órdenes, directivas e instrucciones que por razones de trabajo sean impartidas por sus superiores;
- e) Cumplir puntualmente con el horario de trabajo, así como registrar en forma personal su ingreso, refrigerio y salida;
- f) Durante la jornada laboral el trabajador debe permanecer en el local institucional y en la que corresponde prestar servicios, comunicando oportunamente en el día en caso de inasistencia al centro de labores;
- g) Los trabajadores no podrán entregar a terceros, ni a otros trabajadores directos o indirectamente, informaciones técnicas, sistemas de trabajo, programas de cómputo y/o documentos de cualquier naturaleza relacionadas con la Municipalidad salvo que dicha entrega cuente con la autorización de su jefe inmediato;
- h) Mantener en reserva las contraseñas o password proporcionados para acceder a los servicios y sistemas existentes en la institución. La infracción a esta disposición será considerada como falta grave.
- i) Evitar mantener constantes conversaciones de carácter personal a través de los teléfonos o celulares institucionales o particulares durante la jornada laboral.
- j) Efectuar la entrega de cargo correspondiente, respecto al acervo documentario y bienes de la Municipalidad asignados, cuando el trabajador sea transferido a otra área distinta a la que venía desempeñándose o deje de laborar en la Institución, y;
- k) Cuidar la integridad y conservación de los documentos, bienes y equipos que se le asigne para el ejercicio de sus funciones, debiendo reintegrar a la Municipalidad el valor de los bienes que estando bajo su responsabilidad, se perdieran o deterioren por descuido, omisión o negligencia debidamente comprobada;
- l) Proporcionar la documentación y/o información que solicite la Unidad de Recursos Humanos para su respectivo legajo personal, debiendo comunicar cualquier variación que se produzca en la información proporcionada;
- m) Las demás obligaciones que se señalan en el presente Reglamento y otras normas



vigentes y aquellas que dicten la Municipalidad Provincial de Chupaca.

CAPITULO IX PROHIBICIONES Y ABSTENCIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 43°. - Prohibiciones

Sin perjuicio de lo previsto en la legislación administrativa, civil y penal, todo trabajador está prohibido de cometer las siguientes acciones:

- a) Ingresar a laborar luego de la hora de ingreso, sin la autorización correspondiente;
- b) Registrar la asistencia de otro trabajador, dejar de registrar la propia deliberadamente o encargar a un tercero que registre la propia;
- c) Ausentarse de su puesto de trabajo sin la autorización de su Jefe inmediato superior;
- d) Cambiar de turno u horario de trabajo sin la debida autorización;
- e) Disminuir en forma deliberada y reiterada el rendimiento de su labor, caso no atribuible al trabajador;
- f) Utilizar o disponer el uso de los bienes muebles, equipos útiles o materiales de trabajo para otros fines que no sean inherentes a las funciones que desarrolla la Municipalidad en beneficio propio o de terceros.
- g) Manejar u operar equipos, maquinarias o vehículos que no se le hayan asignado;
- h) Desatender o suspender intempestivamente sus labores para atender asuntos particulares o ajenos a su labor;
- i) Portar armas al interior de la institución.
- j) Efectuar inscripciones o pegar volantes en las paredes, puertas, techos o ventanas, internas o externas, en las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Chupaca;
- k) Crear o fomentar condiciones insalubres dentro de las instalaciones del centro de trabajo;
- l) Realizar actividades económicas que generen lucro para sí mismos (transacciones económicas), en el horario y centro de trabajo.
- m) Leer diarios, revistas, libros, folletos, etc., durante la jornada de trabajo, con excepción de aquellos que estén estrechamente vinculados con la labor que ejecuta o que su Jefe inmediato le autorice;
- n) Trabajar horas extraordinarias en área distinta dónde desarrolla sus labores normalmente, sin contar con la autorización expresa de su Jefe inmediato superior;
- o) Concurrir al centro de trabajo en estado de embriaguez, o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, o ingerirlas dentro del centro de trabajo o, mientras se encuentran en el cumplimiento de su obligación.
- p) Recibir dádivas, compensaciones o presentes en razón del cumplimiento de su labor o gestiones propias de su cargo;
- q) Fomentar tertulias o reuniones en las oficinas o pasadizos de la institución;
- r) Hacer declaraciones públicas a publicaciones o medios de comunicación, sobre asuntos relacionados con las actividades institucionales, sin estar autorizado;
- s) Valerse de su condición de trabajador de la Municipalidad para obtener ventajas de



cualquier índole en las entidades públicas o privadas, mantengan o no relación con sus actividades;

- t) Atribuirse la representación de la Municipalidad Provincial de Chupaca ante terceros, sin estar premunido de ella;
- u) Usar indebidamente el Fotocheck institucional fuera del centro de trabajo;
- v) Realizar acciones proselitistas políticas dentro de la institución, durante el horario de trabajo y/o con bienes de la Municipalidad, y;
- w) Otras que la administración municipal o las normas legales lo determinen.

Artículo 44°. - Abstenciones

Los trabajadores de la institución que tengan capacidad de decisión administrativa, deberán abstenerse de participar en los asuntos cuya competencia les esté atribuida, en los siguientes casos:

- a) Si participa en decisiones de evaluación, promoción, rotación de personal y en la asignación de premios u otros similares, relacionadas a su cónyuge o conviviente, o a su pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad;
- b) Si participa en contratos que involucran a su cónyuge o conviviente o a sus parientes dentro del Cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
- c) Si participa en procesos administrativos disciplinarios y está incurso en la sanción él o su cónyuge, conviviente o a sus parientes.

CAPITULO X

NORMAS DE FOMENTO Y MANTENIMIENTO DE LA ARMONÍA ENTRE EMPLEADOR Y TRABAJADORES

Artículo 45°. - Fomento de la Armonía Laboral

La Municipalidad Provincial de Chupaca considera las relaciones de trabajo como una obra común de integración, concertación, responsabilidad, cooperación y participación de todos sus integrantes en la consecución de los objetivos de la institución y satisfacción de sus necesidades humanas.

Artículo 46°. - Principios

Los principios que sustentan las relaciones laborales, son los siguientes:

- a) El reconocimiento que el trabajador constituye para la Municipalidad de Chupaca, el más valioso recurso de su organización y la base de su desarrollo y eficiencia;
- b) El respeto mutuo y la cordialidad que debe existir entre los trabajadores de todos los niveles ocupacionales, sin soslayar los principios de autoridad, orden y disciplina;
- c) La voluntad de concentración, el espíritu de justicia, la equidad y celeridad con que deben resolverse las diferencias, problemas o conflictos que se puedan generar en el trabajo; y
- d) El respeto irrestricto a la Legislación Laboral, Convenios de Trabajo y normas de carácter interno.



Artículo 47°. - Reconocimiento de méritos

Por el desempeño de acciones excepcionales o de calidad extraordinaria, relacionadas directamente con las funciones de los trabajadores o con las actividades institucionales que se puedan desarrollar, los trabajadores. Según corresponda, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos podrá cursar reconocimiento o felicitación escrita, siempre que tal desempeño se enmarque en las siguientes condiciones:

- a) Constituya ejemplo para el conjunto de trabajadores;
- b) Beneficie al área de trabajo y a la institución mediante sus acciones e iniciativas innovadoras;
- c) Participe con distinción en actividades que eleven el prestigio de la institución (actividades cívicas, culturales o deportivas);
- d) Esté orientado a cultivar valores éticos y sociales; y
- e) Mejorar la imagen de la Municipalidad Provincial de Chupaca en la colectividad.
- f) Obtención de grados académicos (entiéndase Bachiller, Titulado, Licenciado, Magister o Doctor).

CAPITULO XI MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 48°. - Objeto de la Sanción Disciplinaria

Las medidas disciplinarias tienen por finalidad brindar al trabajador la oportunidad de corregir su conducta y/o entendimiento laboral, salvo aquellas que de acuerdo a las normas legales sean causales de despido o destitución.

Artículo 49°. - Aplicaciones de la Sanción Disciplinaria

La sanción disciplinaria será determinada con criterio de justicia y se aplicará en forma proporcional a la naturaleza y gravedad de falta cometida, así como la reincidencia de la falta y a los antecedentes disciplinarios del trabajador, sin perjuicio de las responsabilidades civil y/o penal en que pudieran incurrir.

Tratándose de concurso de faltas cometidas por el mismo trabajador, se impondrá la sanción que corresponda a la falta más grave.

Artículo 50°. - Faltas Disciplinarias

Las faltas disciplinarias se clasifican en faltas leves y graves:

Se considera faltas leves:

- a) El ejercicio de actividades particulares o ajenas a las funciones encomendadas, durante la jornada de trabajo;



- b) Perturbar la función de los trabajadores, a través de actos tales como: ingerir alimentos en la sede institucional, escuchar música en alto volumen y otros que a juicio del Jefe inmediato perturbe la tranquilidad;
- c) No concurrir a su puesto de trabajo inmediatamente después de registrar su ingreso a laborar o al término de refrigerio.
- d) No portar en un lugar visible de su vestimenta, mientras permanezca en el centro de trabajo su Fotocheck;
- e) Dormir en el centro de trabajo;
- f) Hacer uso del correo electrónico, para fines personales durante la permanencia en la institución;
- g) Fomentar reuniones ajenas a las funciones asignadas al trabajador;
- h) Dejar los equipos eléctricos y otros análogos encendidos después de concluida su labor;
- y
- i) La acumulación de tres faltas leves, en un período de 12 meses, se considerará una falta grave.

Se consideran faltas graves:

- a) El incumplimiento de las disposiciones laborales vigentes, las disposiciones normativas de la institución, así como los enunciados de este Reglamento;
- b) La reiterada desobediencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores jerárquicos;
- c) Las inasistencias injustificadas y la impuntualidad reiterada;
- d) La concurrencia reiterada al centro de trabajo en estado de ebriedad (mayor a 0.50 g/l – Cinco decigramos de alcohol por litro de sangre) o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes y, aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza del servicio revista excepcional gravedad;
- e) Salir de la institución o abandonar las labores sin autorización;
- f) No cumplir con las comisiones de servicios que se le hubieran asignado o desviarse del cumplimiento de las mismas;
- g) ~~Operar equipos o manejar vehículos que no hubieran sido asignados al trabajador o que no tenga autorización;~~
- h) Difundir, suscribir o prestar declaraciones o realizar manifiestos, cualquiera que sea el medio, que dañen la imagen de la Municipalidad Provincial de Chupaca y/o honorabilidad de los funcionarios y trabajadores;
- i) Dar a conocer a terceros documentos que revista carácter de reservados, salvo los autorizados por la normativa vigente respectiva;
- j) Dañar o destruir documentos, bienes, equipos e instalaciones de la Municipalidad Provincial de Chupaca;
- k) Introducir en el centro de trabajo o consumir en el mismo, bebidas alcohólicas, salvo en las reuniones protocolares que organice la Municipalidad de Chupaca;
- l) Introducir al centro de trabajo o consumir en el mismo, sustancias alucinógenas;
- m) Realizar actos que generen desorden o indisciplina (realizar actos reñidos contra la



- moral y las buenas costumbres);
- n) Presentar documentos o títulos falsos;
 - o) Otorgar copia de documentos internos, sin estar autorizado (con documento cierto y vigente) para hacerlo;
 - p) Realizar acciones de proselitismo político dentro del horario de trabajo en el local Institucional;
 - q) Intervenir como abogados, representantes, patrocinadores, asesores, árbitros o peritos particulares en: Procesos judiciales en los que la Municipalidad Provincial de Chupaca, el Estado o empresas de propiedad directa o indirecta del estado, tenga la condición de demandante o demandado;
 - r) En asuntos, casos o procesos administrativos que se lleven contra la Municipalidad Provincial de Chupaca;
 - s) En los procesos administrativos o judiciales de casos o asuntos específicos en los que el funcionario o trabajador de la Municipalidad Provincial de Chupaca, haya tenido decisión, opinión o participación directa, hasta un año después de su renuncia, cese, resolución contractual, destitución o despido; y
 - t) Solicitar o aceptar retribuciones monetarias, obsequios, donaciones, atenciones, agasajos, o similares de proveedores o personas que busquen el compromiso o la acción oficial del trabajador.

Artículo 51° - Sanciones Disciplinarias Aplicables

Las sanciones disciplinarias aplicables a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chupaca, de acuerdo a su vínculo laboral son las siguientes:

1. Amonestación verbal o escrita;
2. Suspensión sin goce de remuneraciones hasta por treinta (30) días;
3. Cese temporal sin goce de remuneraciones hasta por doce (12) meses; y
4. Destitución o despido, según corresponda.

Las infracciones leves tienen como consecuencia las sanciones de amonestación, suspensión. Y las graves se sancionan con cese temporal, destitución o despido, según correspondan.

Artículo 52° - Criterios para la aplicación de sanciones

Las sanciones se aplican sin atender necesariamente al orden enumerado en el artículo anterior, sino en función a la naturaleza y gravedad de la falta, con atención del nivel jerárquico de quien la ha cometido, de conformidad con lo dispuesto en la normativa pertinente.

Artículo 53° - Suspensiones

Amonestación: Se aplica conforme a ley, esta es cuando la falta leve no revista mayor gravedad. La amonestación verbal lo efectúa el órgano instructor en forma personal y reservada. La amonestación escrita es previo proceso administrativo disciplinario, lo



oficializa por resolución el órgano sancionador. No proceden más de dos amonestaciones escritas en caso de reincidencia.

Suspensión: La suspensión sin goce de remuneraciones por un máximo de treinta (30) días es previo proceso administrativo disciplinario. El número de días de suspensión será propuesto por el órgano instructor y la sanción se oficializa por resolución del órgano sancionador, de conformidad con la normativa vigente.

Cese temporal: El cese temporal es previo proceso administrativo y procede cuando la falta cometida revista tal gravedad que sea pertinente sancionársele con severidad, debiendo ser superior a los treinta (30) días hasta un máximo de un año. La sanción será aplicada por el órgano sancionador a propuesta del órgano instructor, según sea el caso. Asimismo, puede ser aplicada en virtud de la determinación de responsabilidades derivadas de una acción de control.

Despido o destitución: La destitución del trabajador procede cuando la falta configure seria gravedad. Se materializa conforme a lo establecido por Ley. La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario. El servidor destituido queda inhabilitado para desempeñarse en la Administración Pública bajo cualquier forma o modalidad, por un período no menor de cinco (5) años.

Las resoluciones de sanción disciplinarias deberán constar en el legajo personal del servidor y puestas de conocimiento bajo responsabilidad a las instancias que le corresponde.

CAPITULO XII SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 54°. - Establecimiento de medidas de seguridad y salud en el trabajo Oficina de Gestión de Recursos Humanos establecerá las medidas necesarias para garantizar y salvaguardar la vida e integridad física de los trabajadores y terceros mediante la prevención y eliminación de las causas de accidentes, así como la protección de instalaciones y propiedades de la institución.

Asimismo, desarrollará acciones que permitan prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, tratando de atender, en lo posible, los riesgos inherentes a la ocupación.

La participación de los trabajadores en ejercicios de evacuación por sismos e incendios es obligatoria.

Artículo 55°. - Sobre el cuidado de los útiles de escritorio y otros equipos

Los trabajadores están obligados a cuidar y dar uso apropiado de los útiles, equipo y maquinarias que la Municipalidad Provincial de Chupaca, les proporcione para el cumplimiento de sus funciones, debiendo comunicar a su Jefe inmediato cualquier



ocurrencia que afecte a los mismos. En caso de pérdida o deterioro del bien por parte del trabajador municipal, se entenderá que el mencionado bien se restituirá por este, salvo negativa del mismo, lo cual configurarían falta grave laboral según el presente Reglamento.

Artículo 56°. - Normas de seguridad y salud obligatorias

- a) Los trabajadores están obligados a cumplir las normas de seguridad y salud.
- b) Cuidar y dar uso apropiado a los equipos que la institución les ha asignado, así como los bienes que estuviesen bajo su responsabilidad;
- c) Conservar su lugar de trabajo ordenado y limpio;
- d) Usar correctamente los servicios higiénicos, en resguardo de la salud e higiene de los trabajadores;
- e) Comunicar al área responsable correspondiente a través del Jefe inmediato, alguna irregularidad en las instalaciones o equipos que se utilicen;
- f) Desconectar y/o apagar las máquinas, equipos y fluido eléctrico al término de su labor diaria; y
- g) Comunicar a los responsables de seguridad, en caso de detectar un incendio u otra situación de inminente peligro en la institución.
- h) Cumplir con las disposiciones que sobre el particular dicte la administración municipal.

Artículo 57°. - Realización de Examen Médicos Periódicos

La Unidad de Recursos Humanos podrá organizar campañas médicas periódicas con la finalidad de preservar la salud y prevenir al personal de cualquier tipo de enfermedad.

**CAPITULO XIII
ATENCIÓN Y TRÁMITE DE ASUNTOS LABORALES**

Artículo 58°. - Atención de las sugerencias y reclamos de los trabajadores

La Unidad de Recursos Humanos es la encargada de atender las sugerencias, así como de tramitar los reclamos vinculados a la relación de trabajo que formulen los trabajadores.

Artículo 59°. - Instancias de Reclamo

El Jefe inmediato deberá atender las sugerencias, propuestas o reclamos del trabajador, quien en primera instancia procederá a dar solución, si el caso amerita tomar decisiones de mayor envergadura será derivado el caso a la Unidad de Recursos Humanos.

Si se trata de asuntos de naturaleza operativa será derivado en segunda instancia a la Gerencia Municipal.

**CAPITULO XIV
DE LAS REMUNERACIONES**

Artículo 60°. - Política Remunerativa

Las remuneraciones se determinarán de acuerdo al régimen laboral del trabajador y las



escalas remunerativas en base a los dispositivos legales correspondientes.

Las remuneraciones se otorgan a través de depósitos bancarios según los montos autorizados con arreglo a ley, debiendo firmar el trabajador el original de la boleta de pago y devolverlo, quedando una copia en su poder.

El pago de beneficios, se hará efectivo en la fecha que establezca la Municipalidad Provincial de Chupaca, y de acuerdo a Ley vigente.

CAPITULO XV TERMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 61°. - Término de la relación Laboral

Se da término a la relación laboral por fallecimiento del trabajador, renuncia o retiro voluntario, finalización del contrato de trabajo, mutuo acuerdo, invalidez absoluta, jubilación de la relación laboral determinada por las disposiciones legales vigentes. Y como aplicación de la sanción disciplinaria de despido.

Artículo 62°. - Renuncia

Los trabajadores que renuncien al empleo, deberán hacer conocer su decisión con una anticipación no menor de treinta (30) días naturales y mediante carta simple que remitirán, será potestad del trabajador hacerlo mediante carta notarial.

Artículo 63°. - Exoneración del plazo de Ley

El trabajador podrá solicitar la exoneración total o parcial de retirarse del trabajo antes del plazo previsto por Ley, quedando la Municipalidad Provincial de Chupaca, en potestad de aceptar en forma parcial o total. La solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del plazo previsto por Ley.

Artículo 64°. - Entrega de cargo y bienes recibidos

Los trabajadores que concluyan su relación laboral, están obligados a entregar el cargo al jefe inmediato un informe que detalle la devolución de los bienes que le fueran asignados para el cumplimiento de sus funciones y el estado de las labores que tuvo bajo su responsabilidad, así como otros que sean pertinentes.

Copia de dicho documento, será presentado a la Unidad de Recursos Humanos, adjuntando el Fotocheck para el pago de sus beneficios sociales de acuerdo a Ley, entregándosele el respectivo certificado de trabajo y documentos personales, de ser el caso. Asimismo, necesariamente se debe indicar cuales son los documentos urgentes que atender.



CAPITULO XVI EVALUACION DE PERSONAL

Artículo 65°. - Rendimiento Laboral

Todos los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chupaca, serán evaluados por lo menos una vez al año por los respectivos jefes inmediatos en cada unidad orgánica de acuerdo a las directivas formuladas por la Unidad de Recursos Humanos, calificación que será comunicada a la Gerencia Municipal para su conocimiento y aprobación correspondiente. Dicha calificación será derivada a su legajo personal para las acciones que la institución estime conveniente en relación a su capacitación y otros estímulos que la Ley contempla y como sustento de las acciones de personal a realizar. Cabe precisar, que será de aplicación lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1023 en lo que corresponda.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera. - Modificaciones al Reglamento

El presente RIT podrá ser modificado cuando así lo exija el desarrollo institucional y/o las disposiciones legales vigentes que le sean aplicables. Todas las modificaciones del presente Reglamento serán puestas a conocimientos de los trabajadores.

Segunda. - Responsabilidad de los Funcionarios

Los funcionarios según la Estructura Orgánica de la Municipalidad Provincial de Chupaca, son los responsables de supervisar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento.

Tercera. - Observaciones del Reglamento

Corresponde a los Jefes de las diversas Unidades Orgánicas informar a la Unidad de Recursos Humanos sobre las inobservancias del presente Reglamento, así como las medidas correctivas adoptadas.

Cuarta. - De los servidores públicos del régimen de la actividad laboral privada

Las disposiciones establecidas en el presente RIT serán de aplicación a los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, en lo que no sea contrario a su legislación particular.

Quinta. - La presente Directiva, se encuentra de conformidad con la normativa vigente, en todo lo no regulado por la presente, se aplicará las normas especiales.

Sexta. - En los casos no previstos o infracciones a normas legales, laborales, morales o éticas que se cometen en el Centro de Trabajo, o que regulen el desenvolvimiento armónico de las relaciones laborales, no contemplados en el presente Reglamento, serán resueltos en cada caso, atendiendo a las circunstancias, antecedentes u otros aspectos pertinentes aplicándose los principios de razonabilidad y buena fe, el sentido común y la lógica, en concordancia con las disposiciones legales vigentes.



DISPOSICIONES FINALES

Primera. - El presente Reglamento entrará en vigencia a los siete (7) días calendarios posteriores a su presentación a la Autoridad Administrativa de Trabajo, debiendo ser distribuido previamente a todas las unidades orgánicas y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chupaca, a fin que tomen conocimiento de la norma que regulará su actuar en la Municipalidad. La Unidad de Recursos Humanos es la responsable de que cada una de los trabajadores tome conocimiento del Reglamento Interno de Trabajo.

Segunda. - Las acciones u omisiones derivadas del presente serán resueltas de acuerdo a la normatividad vigente.

Tercera. - Deróguese todas las normas internas que se opongan al presente.