



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE LA PERLA  
GERENCIA MUNICIPAL

1

## RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 049-2021-GM/MDLP

La Perla, 08 de julio del 2021

### VISTO:

El Memorando N° 466-2021-GAF/MDLP de fecha 03 de junio de la Gerencia de Administración y Finanzas; Informe N° 083-2021-SGP-GPP/MDLP de 07 de junio del 2021 Subgerencia de Planeamiento; Informe N° 482-2021-GAJ/MDLP de fecha 10 de junio del 2021 de la Gerencia de Asesoría Jurídica; Informe N° 121-2021-GAF/MDLP

### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por Ley N°30305, Ley de Reforma Constitucional, en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades, refiere que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, la cual radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, las Municipalidades Provinciales y Distritales son los órganos de gobierno promotores del desarrollo local, representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción de conformidad con el artículo IV del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades;

Que, el artículo VII del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972, establece que los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como a las normas referidas a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio;

Que, el Artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Servir indica que dicha norma que tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicio en las entidades públicas del Estado; así como para aquellas personas que están encargadas en su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación del servicio a cargo de estas.

Que, el literal a) de la **NOVENA DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL** de la referida Ley N° 30057 dispone que partir del día siguiente de su publicación son de aplicación inmediata a los servidores civiles de los **DECRETOS LEGISLATIVO N° 276,728 Y 1057** además el Título V referido al régimen disciplinario y Procedimiento Sancionador será de aplicación a los servidores de todos los regímenes laborales una vez que entre en vigencia las normas reglamentarias respectivas.

Que, mediante Decreto Supremo N° 040-2014 - PCM se aprobó el **REGLAMENTO** general de la Ley N° 30057, estableciendo dicho cuerpo legal en su artículo 129° que todas las entidades públicas están obligadas a contar con un único **REGLAMENTO INTERNO DE LOS SERVIDORES CIVILES – RIS** cuya finalidad establecer las condiciones en las cuales deber desarrollarse al servicio civil en la entidad, señalando los derechos y obligaciones del servidor civil y la entidad; así como, las sanciones en caso de incumplimiento; agregando que la entidad debe poner a disposición de cada servidor civil el **REGLAMENTO INTERNO DEL SERVICIO CIVIL** al momento de su ingreso o de la aprobación del referido Reglamento.

Que, el Artículo IV del Título Preliminar del precitado Reglamento establece para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública, siendo que en el caso de los Gobiernos Locales la máxima autoridad administrativa es el Gerente Municipal correspondiéndole por ello a dicha autoridad aprobar el Reglamento Interno del Servidor – RIS.

Que, en ese contexto y acorde con el Art. 129° del **REGLAMENTO GENERAL** de la Ley N° 040-2014-PCM y afectos de contar con un documento de gestión que regule las labores que desarrolla los servidores de esta Entidad, es necesario aprobar el **REGLAMENTO INTERNO DEL SERVICIO CIVIL** de la Municipalidad Distrital de la Perla, para lo cual la **GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA** mediante Informe Legal N° 482-2021-GAJ/MDLP concluye opinando que la **GERENCIA MUNICIPAL** emita la Resolución pertinente.

Que, el suscrito – Gerente Municipal tiene en cuenta que las autoridades administrativas deben actuar conforme la **CONSTITUCION, LA LEY** y al **DERECHO**, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para que los que fueron conferidas, de conformidad con lo previsto en el Art IV del Título Preliminar de la Ley General de Procedimiento Administrativo Ley N° 274444 al que hacen referencia el Decreto Supremo N° 004-2019 JUS.

Que, la Gerencia de Administración y Finanzas solicita opinión técnica a la Gerencia de Planificación y Presupuesto respecto al **PROYECTO DEL REGLAMENTO INTERNO DE SERVIDORES** de la Municipalidad Distrital de la Perla – RIS.

Que, el Informe N° 083-2021-SGP-GPP/MDLP la Subgerencia de Planeamiento informa a la Gerencia de Planificación y Presupuesto el cual indica sobre la **PROCEDENCIA** del Proyecto Interno de Servidores de la Municipalidad Distrital de la Perla se encuentra articulado a los objetivos estratégicos Institucionales OEI contemplados en el PEI-OEI.11” Fortalecer la Gestión Institucional “– AEI.11.05 “Instrumentos de gestión actualizados.

En merito a los considerandos que preceden y estando a los dispositivos legales, descritos líneas arriba, como en la Ley Orgánica de Municipalidades, con el visto bueno de la Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia de Administración y Finanzas, Subgerencia de Recursos Humanos.

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.** – **APROBAR** el Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS de la Municipalidad Distrital de la Perla, en los términos del texto que como Anexo forma parte integrante del presente Acuerdo.

**ARTICULO SEGUNDO.** – **DISPONER.** - que todos los servidores de la Municipalidad Distrital de la Perla cumplan estrictamente el Reglamento Interno del Servidor Civil, siendo la Subgerencia de Recursos Humanos la responsable de hacer cumplir sus disposiciones.

**ARTICULO TERCERO.** – **DISPONER.** – Que la presente Resolución y su Anexo se publiquen en el portal Institucional para conocimiento y cumplimiento obligatorio por parte de todo el personal de la Municipalidad Distrital de la Perla.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE**

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PERLA  
 ECON. CARLOS GONZALES SOTOMAYOR  
 GERENTE MUNICIPAL



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PERLA

REGLAMENTO INTERNO DE SERVIDORES

DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PERLA

**Aprobado con Resolución de Gerencia Municipal N° 049-2021-GM/MDLP**

Sub Gerencia de Recursos Humanos

**JULIO - 2021**

ELABORADO POR:  
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

REVISADO POR:  
GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO  
GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA  
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS





## INDICE

<b>CAPITULO I</b> .....	7
<b>DISPOSICIONES GENERALES</b> .....	7
Artículo 1º.- Objeto.....	7
Artículo 2º.- Finalidad .....	7
Artículo 3º.- Ámbito de la Aplicación .....	7
Artículo 4º.- Difusión del Reglamento .....	7
Artículo 5º.- Base Legal.....	8
<b>CAPITULO II</b> .....	9
<b>INCORPORACIÓN DE PERSONAL</b> .....	9
Artículo 6º.- Incorporación a la entidad .....	9
Artículo 7º.- De la inducción y entrega del Fotocheck.....	9
Artículo 8º.- Responsabilidad por la información y documentación entregada a la Municipalidad .....	9
Artículo 9º.- De los Legajos Personales .....	10
<b>CAPITULO III</b> .....	11
<b>JORNADA DE SERVICIO, HORARIO Y TIEMPO DE REFRIGERIO</b> .....	11
Artículo 10º.- Jornada de Trabajo.....	11
Artículo 11º.- Horario de Trabajo y refrigerio .....	11
Artículo 12º.- Variación de jornada y horario de trabajo.....	11
Artículo 13º.- Trabajos realizados fuera del horario o jornada de trabajo .....	12
Artículo 14º.- Compensación de labores realizadas fuera de la jornada de trabajo por descanso físico .....	12
Artículo 15º.- Tramite de la compensación.....	12
Artículo 16º.- Del ingreso a los locales de la Municipalidad fuera del horario de Trabajo....	13
<b>CAPITULO IV</b> .....	13
<b>NORMAS DE CONTROL DE ASISTENCIA AL SERVICIO CIVIL QUE SE APLICAN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PERLA</b> .....	13
Artículo 17º.- Obligatoriedad del cumplimiento del horario establecido y del registro de asistencia .....	13
Artículo 18º.- Excepciones al registro de asistencia.....	13
Artículo 19º.- De las tardanzas .....	13
Artículo 20º.- De la permanencia .....	13





Artículo 21º.- Comunicación a la Subgerencia de Recursos Humanos ..... 14

**CAPITULO V** ..... 14

**NORMAS SOBRE PERMISOS, LICENCIAS E INASISTENCIAS** ..... 14

Artículo 22º.- De los Permisos ..... 14

Artículo 23º.- Permiso sin Goce de Remuneraciones ..... 15

Artículo 24º.- Permiso con Goce de Remuneraciones ..... 15

Artículo 25º.- Descanso en Onomástico ..... 16

Artículo 26º.- De las Licencias ..... 16

Artículo 27º.- De las Licencias con Goce de Remuneraciones ..... 16

Artículo 28º.- De las licencias sin goce de remuneraciones ..... 18

Artículo 29º.- De las licencias con goce de remuneraciones a cuenta del periodo vacacional ..... 19

Artículo 30º.- De las inasistencias ..... 19

**CAPITULO VI** ..... 19

**NORMAS DE LAS PRACTICAS PREPROFESIONALES Y PROFESIONALES** ..... 19

Artículo 31º.- De las Prácticas Pre Profesionales ..... 19

Artículo 32º.- De las Prácticas Profesionales ..... 20

**CAPITULO VII** ..... 21

**NORMAS DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD** ..... 21

Artículo 33º.- De la Persona con Discapacidad ..... 21

Artículo 34º.- Cuota de empleo ..... 21

Artículo 35º.- Cuota de empleo ..... 21

**CAPITULO VIII** ..... 21

**MODALIDAD DE LOS DESCANSOS REMUNERADOS** ..... 21

Artículo 36º.- De las vacaciones ..... 21

Artículo 37º.- Acumulación de Vacaciones ..... 22

Artículo 38º.- Modificación del Rol de Vacaciones ..... 23

Artículo 39º.- Entrega de cargo ..... 23

Artículo 40º.- Descanso Semanal ..... 23

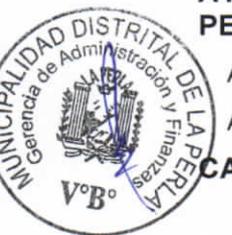
**CAPITULO IX** ..... 23

**ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PERLA** ..... 23

Artículo 41º.- De las atribuciones ..... 23

Artículo 42º.- De las obligaciones ..... 23

**CAPITULO X** ..... 24





**DISPOSICIONES SOBRE EL PLAN DE BIENESTAR** ..... 24

    Artículo 43º.- Acciones de Bienestar ..... 24

    Artículo 44º.- Fomento de los exámenes médicos ..... 24

**CAPITULO XI**..... 24

**DERECHOS, OBLIGACIONES, DEBERES E INCOMPATIBILIDADES DE LOS SERVIDORES CIVILES** ..... 24

    Artículo 45º.- Derechos de los servidores civiles ..... 24

    Artículo 46º.- De las Obligaciones de los servidores civiles ..... 25

    Artículo 47º.- De las prohibiciones de los servidores civiles ..... 26

    Artículo 48º.- De las incompatibilidades ..... 27

    Artículo 49º.- Nepotismo ..... 27

**CAPITULO XII**..... 27

**DISPOSICIONES SOBRE LA ENTREGA DE COMPENSACIONES**..... 27

    Artículo 50º.- Reconocimiento a los servidores civiles del mes ..... 27

    Artículo 51º.- Descanso físico remunerado ..... 27

**CAPITULO XIII**..... 27

**IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DEL CONTROL INTERNO** ..... 27

    Artículo 52º.- Definición del Sistema de Control Interno ..... 27

    Artículo 53º.- Objetivos de la Implementación del Sistema de Control Interno ..... 28

    Artículo 54º.- Responsable de la Implementación del Sistema de Control Interno ..... 28

    Artículo 55º.- Procedimiento para la Implementación del Sistema de Control Interno ..... 28

    Artículo 56º.- Medidas ante el incumplimiento de la Implementación del Sistema de Control Interno ..... 29

**CAPITULO XIV** ..... 29

**REGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR** ..... 29

    Artículo 57º.- Del Régimen Disciplinario ..... 29

    Artículo 58º.- Potestad disciplinaria ..... 29

    Artículo 59º.- Principios de la Potestad Sancionadora ..... 29

    Artículo 60º.- Responsabilidad administrativa disciplinaria ..... 29

    Artículo 61º.- De las Faltas Disciplinarias ..... 30

    Artículo 62º.- Clasificación de las Faltas Disciplinarias ..... 30

    Artículo 63º.- Faltas leves que conlleven a la aplicación de la sanción de la amonestación verbal ..... 30

    Artículo 64º.- Faltas leves que conlleven a la aplicación de la sanción de la amonestación escrita ..... 31

    Artículo 65º.- Faltas graves previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento que





conllevan la aplicación de las sanciones de suspensión o destitución ..... 32

Artículo 66º.- Faltas disciplinarias cometidas en la tramitación de procedimientos administrativos a cargo de la Municipalidad..... 36

Artículo 67º.- Faltas disciplinarias por contravención a los principios, deberes y prohibiciones éticas establecidas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública..... 38

Artículo 68º.- Faltas disciplinarias por inobservancia de las restricciones para ex servidores ..... 39

Artículo 69º.- Sanción disciplinaria..... 39

Artículo 70º.- Tipos de Sanción ..... 39

Artículo 71º.- Amonestación Verbal..... 39

Artículo 72º.- Amonestación Escrita..... 40

Artículo 73º.- Suspensión ..... 40

Artículo 74º.- Destitución ..... 40

Artículo 75º.- Inhabilitación..... 40

Artículo 76º.- Criterios aplicables a la determinación de la sanción..... 40

Artículo 77º.- Atenuantes de la responsabilidad disciplinaria ..... 41

Artículo 78º.- Prescripción..... 41

Artículo 79º.- Prescripción en el caso de ex servidores ..... 42

**CAPITULO XV ..... 42**

**DE LAS SANCIONES POR FALTAS DISCIPLINARIAS ..... 42**

Artículo 80º.- Del procedimiento administrativo disciplinario ..... 42

Artículo 81º.- Tipificación de faltas ..... 42

**CAPITULO XVI ..... 43**

**DEL CERTIFICADO DE TRABAJO Y ENTREGA DE PUESTO ..... 43**

Artículo 82º.- Del certificado de trabajo y entrega de puesto ..... 43

Artículo 83º.- Casos en que se efectúa la entrega de puesto ..... 43

**CAPITULO XVII ..... 43**

**DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL ..... 43**

Artículo 84º.- De la actuación de la Municipalidad ..... 43

Artículo 85º.- De la configuración del hostigamiento sexual ..... 43

Artículo 86º.- Conductas con que se presenta el hostigamiento sexual ..... 44

Artículo 87º.- Elementos constitutivos del hostigamiento sexual ..... 44

Artículo 88º.- Tipificación como falta de carácter disciplinario ..... 44

Artículo 89º.- Del procedimiento de investigación ..... 44

**CAPITULO XVIII ..... 45**





**DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** ..... 45

    Artículo 90º.- Del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ..... 45

    Artículo 91º.- Del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo ..... 45

    Artículo 92º.- De las obligaciones de la Municipalidad ..... 45

    Artículo 93º.- De las obligaciones de los servidores civiles ..... 45

**CAPITULO XIX** ..... 46

**VIGILANCIA Y SEGURIDAD** ..... 46

    Artículo 94º.- Medidas de seguridad ..... 46

    Artículo 95º.- Retiro de bienes ..... 46

    Artículo 96º.- Visitantes ..... 46

**CAPITULO XX** ..... 47

**POLÍTICA NACIONAL DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN** .. 47

    Artículo 97º.- Concepto ..... 47

    Artículo 98º.- Actos vinculados a la corrupción ..... 47

**CAPITULO XXI** ..... 48

**TERMINO DE SERVICIO CIVIL** ..... 48

    Artículo 99º.- De las causales de terminación del servicio civil ..... 48

    Artículo 100º.- De la renuncia al servicio civil ..... 48

**CAPITULO XXII** ..... 49

**COMPROMISO ÉTICO** ..... 49

    Artículo 101º.- Compromiso ético ..... 49

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS** ..... 49

**TERMINOLOGÍA** ..... 49

**MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y  
PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN** ..... 50

**POLÍTICAS Y PROGRAMAS SOBRE VIH-SIDA** ..... 51





## CAPITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1º.- Objeto

El presente Reglamento, tiene como objeto normar las relaciones laborales y las condiciones a las que deben sujetarse los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de La Perla

#### Artículo 2º.- Finalidad

El Reglamento tiene por finalidad fomentar y asegurar el buen funcionamiento de la Organización, junto con la prestación eficiente de servicios por parte de sus colaboradores.

#### Artículo 3º.- Ámbito de la Aplicación

El presente Reglamento es de aplicación obligatoria a todos los servidores civiles, debiendo considerar como tales a los funcionarios públicos, directivos públicos, servidores civiles de carrera, servidores de confianza y servidor de actividades complementarias: comprende también a los servidores de los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, N° 728, N° 1057 y de la Ley N° 30057 de conformidad con el literal i del Artículo IV del Título Preliminar del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

#### Artículo 4º. - Difusión del Reglamento

La Subgerencia de Recursos Humanos, es responsable de poner a disposición de los servidores civiles, por medio físico y/o digital a través de correo electrónico, un ejemplar del presente Reglamento. Asimismo, es responsable de remitirlo a la Subgerencia de Tecnología de la Información para su publicación en el portal institucional.

Toda modificación al presente Reglamento deberá comunicarse a todos los servidores civiles por medio electrónico.



## Artículo 5°.- Base Legal

- a. Constitución Política del Perú.
- b. Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- c. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que apruebe el texto Único Ordenado de la Ley N° 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General.
- d. Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- e. Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.
- f. Ley N° 29783, Ley que establece eliminación progresiva Régimen Especial del Decreto Supremo N° 005-2012-TR y sus modificatorias.
- g. Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran accidente grave.
- h. Ley N° 30367: Descanso Pre y Post Natal.
- i. Ley N° 28731: Permiso por lactancia materna
- j. Ley N° 30807: La licencia de Paternidad.
- k. Ley N° 28731: Para la prevención y tratamiento de la enfermedad de Alzheimer y otras demencias.
- l. Ley N°29973: Para personas con discapacidad
- m. Decreto Legislativo 1401: que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público
- n. Ley N° 30119: Que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad.
- o. DS 010-93-TR: Licencia Sindical
- p. Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- q. DL N° 728 y su Reglamento, Ley de Productividad Laboral
- r. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- s. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- t. Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, Reglamento del Código de Ética de la Función Pública.
- u. Ley N° 27588, 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.
- v. Decreto Supremo N° 019-2002-PCM, 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.
- w. Decreto Supremo N° 039-91-TR, Dispositivos sobre Reglamento Interno de Trabajo.
- x. Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad de La Perla.
- y. Decreto Legislativo N° 800, Sobre el establecimiento del horario de atención y jornada diaria de la Administración Pública.
- z. Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- aa. Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.





## CAPITULO II

### INCORPORACIÓN DE PERSONAL

#### Artículo 6º.- Incorporación a la entidad

El ingreso de los Servidores Civiles a la Municipalidad, con excepción de los cargos de confianza y de libre designación y remoción, será a través de un concurso público de méritos; asegurando la contratación del personal en función a su capacidad. Para ello, la Municipalidad establecerá mediante Directiva, los procedimientos y mecanismos respecto a la convocatoria, evaluación y selección, de conformidad con las disposiciones internas y normas legales vigentes sobre la materia.

La selección de todos los servidores civiles se realiza considerando los perfiles de los puestos o cargos y demás requisitos establecidos por la Municipalidad, conforme a los lineamientos y/o directivas emitidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en adelante SERVIR, con la finalidad de contar con el recurso humano más idóneo.

No podrán ser incorporados como servidores civiles, aquellas personas que tengan impedimento para contratar con el Estado, de acuerdo a la normatividad vigente.

#### Artículo 7º. – De la inducción y entrega del Fotocheck

7.1 El servidor civil que se incorpora a laborar en la Municipalidad recibirá la inducción general a cargo de la Subgerencia de Recursos Humanos y la inducción específica a cargo de las áreas usuarias.

7.2 El servidor civil recibirá como documento de identificación Institucional un Fotocheck, el mismo que deberá ser devuelto al término de la relación laboral. El Fotocheck es de propiedad de la Municipalidad, su uso es personal, intransferible y obligatorio. El servidor civil es responsable por su mala utilización, adulteración o pérdida. En caso de extravío o pérdida es responsabilidad del servidor adoptar las medidas de seguridad informando a su Jefe inmediato superior y deberá asumir el costo de su reposición.

#### Artículo 8º.- Responsabilidad por la información y documentación entregada a la Municipalidad

Los servidores civiles deberán llenar, firmar y presentar, dentro del plazo otorgado, los documentos y formularios requeridos por la Subgerencia de Recursos Humanos, siendo de su entera responsabilidad la veracidad de la información que proporcionen, teniendo esta el carácter de declaración jurada.

La Municipalidad comprobará la información presentada mediante fiscalización posterior, pudiendo aplicar sanciones administrativas y gestionar las acciones penales que correspondan, en caso se compruebe que la información o documentación proporcionada no sea veraz o sea inexacta.



### Artículo 9º.- De los Legajos Personales

La Subgerencia de Recursos Humanos, es la encargada de la administración de los legajos personales de cada servidor civil, siguiendo para tal efecto los lineamientos que al respecto emita SERVIR. Los legajos personales, contendrán en archivo físico y/o digital, los siguientes documentos:

- 9.1 Copia fedateada del documento de identidad del servidor civil, de su cónyuge o conviviente y de sus hijos menores de edad, así como la documentación pertinente que acredite el vínculo de parentesco entre éstos.
- 9.2 Copia fedateada de los documentos que acrediten la formación profesional y experiencia laboral del servidor civil, previo a su ingreso a la entidad.
- 9.3 Los originales de las Declaraciones Juradas a las que se refiere el artículo 8º del presente Reglamento.
- 9.4 Copia fedateada de los certificados o constancias de las formaciones que reciba el servidor civil durante su relación con la Municipalidad.
- 9.5 Resultado de los procesos de evaluación de desempeño a los que se ha sido sometido el servidor civil.
- 9.6 Los Documentos o resoluciones en los que consten las sanciones disciplinarias impuestas al servidor, así como los reconocimientos que pueda recibir durante su trayectoria en el servicio civil.
- 9.7 La resolución de ingreso a la Administración Pública y otras que formen parte de su récord laboral.
- 9.8 Otros documentos relacionados con la trayectoria del servidor.





### CAPITULO III

#### JORNADA DE SERVICIO, HORARIO Y TIEMPO DE REFRIGERIO

##### Artículo 10º.- Jornada de Trabajo

la jornada ordinaria de trabajo para los servidores civiles de la Municipalidad no podrá exceder de las 48 horas semanales, contando con por lo menos un día a la semana de descanso; la comuna (en su calidad de empleador y en estricta aplicación de su facultad directriz) total capacidad para distribuir el cumplimiento de dicha jornada a lo largo de la semana de trabajo, de acuerdo a las necesidades que para el cumplimiento de los diferentes servicios que brinda.

##### Artículo 11º.- Horario de Trabajo y refrigerio

El horario para las labores de los regímenes CAS (1057),276:

INGRESO: 08:00 horas

SALIDA : 16:45 horas,

REFRIGERIO INICIO: 13:00 horas

REFRIGERIO FIN : 13:45 horas la cual no forma parte de la jornada de servicio;

El horario para las labores de los regímenes 728 son de 6 horas establecidos en turnos de trabajo o rotativos que pueden variar de acuerdo a sus prioridades o necesidades en el área.

##### Artículo 12º.- Variación de jornada y horario de trabajo

12.1 Los horarios de trabajo establecidos en el artículo anterior, no impide a la Municipalidad fijar horarios y jornadas, alternativas, acumulativas o atípicas, siempre que resulte necesario en razón de la naturaleza del servicio. En este caso, el promedio de las horas trabajadas por el ciclo o periodo correspondiente no podrá exceder el límite máximo de 48 horas previstas por la Ley.

12.2 La Municipalidad tiene facultad para establecer turnos de trabajo fijos o rotativos que pueden variar de acuerdo a sus prioridades y necesidades de servicio.

12.3 El responsable de la Unidad Orgánica deberá comunicar a la Subgerencia de Recursos Humanos sobre la aplicación de los supuestos mencionados en los numerales 12.1 y 12.2 del presente artículo. Del mismo modo pondrá en conocimiento de la Subgerencia de Recursos Humanos y de los servidores, las modificaciones a la jornada, horario y turno de trabajo designados.

12.4 En tal sentido el horario de trabajo en el Área de Seguridad Ciudadana será en tres turnos de ocho (8) horas diarias de acuerdo al rol de servicios que establece la Gerencia de Seguridad Ciudadana y el Subgerente de Serenazgo en forma rotativo:



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

PRIMER TURNO : 7.00 a.m. a 3.00 p.m  
SEGUNDO TURNO : 3.00 p.m. a 11.00 p.m  
TERCER TURNO : 11.00 p.m. a 7.00 a.m.

12.5 En el caso de las áreas operativas como Limpieza Pública, Parques y Jardines el horario laboral se realiza en turnos de ocho (08) horas rotativas de acuerdo a las programaciones de trabajo y necesidades que requiere los servicios:

PRIMER TURNO : 6.00 a.m. a 2.00 p.m  
SEGUNDO TURNO : 2.00 p.m. a 10.00 p.m  
TERCER TURNO : 10.00 p.m. a 6.00 a.m

12.6 Asimismo, los derechos previamente reconocidos a trabajadores en lo que respecta a jornada y horario de trabajo, ya sea por convención colectiva u otro documento análogo, seguirán siendo respetados por la comuna, en relación a los trabajadores que fueron beneficiados por los mismos.

#### Artículo 13°.- Trabajos realizados fuera del horario o jornada de trabajo

Las labores fuera de la jornada u horario de trabajo son excepcionales y deberán ser autorizadas anticipación a la Subgerencia de Recursos Humanos, la relación de los servidores que laborarán fuera de la jornada u horario de trabajo. Excepcionalmente, y debidamente sustentada, la comunicación será realizada el mismo día. Las labores realizadas fuera de la jornada u horario de trabajo, que no cuenten con la autorización y comunicación señalada no serán reconocidas para ningún efecto.

#### Artículo 14°.- Compensación de labores realizadas fuera de la jornada de trabajo por descanso físico

Las labores realizadas fuera del horario o jornada de trabajo son compensables mediante descanso físico, para tal efecto, dichas labores empezarán a computarse a partir de la hora de salida, en horas completas (60 minutos) y con un máximo acumulable de cuatro (04) horas diarias. El tiempo laborado debe constar en los registros de control de asistencia.

Deberá acumularse un mínimo de ocho (08) horas para solicitar la compensación con descanso físico, equivalente a un (01) día de labor.

#### Artículo 15°.- Tramite de la compensación

La compensación con descanso físico se hará efectivo dentro de las dos semanas siguientes de haberse efectuado las labores. Para tal efecto, el servidor civil coordinará con el jefe inmediato para determinar el día en que realizará la compensación; el jefe inmediato comunicará a la Subgerencia de Recursos Humanos, vía correo electrónico Institucional, sobre la compensación; la Subgerencia de Recursos Humanos después de verificar el récord de asistencia, autorizará la compensación vía correo electrónico.



**Artículo 16º.- Del ingreso a los locales de la Municipalidad fuera del horario de Trabajo**

Solo podrán ingresar a las instalaciones o dependencias de la Municipalidad, durante los días no laborales o después del horario de salida, los servidores civiles que cuenten con autorización de su jefe inmediato, quien, mediante correo electrónico Institucional, comunicará a la Subgerencia de Recursos Humanos para las acciones que correspondan.

**CAPITULO IV**

**NORMAS DE CONTROL DE ASISTENCIA AL SERVICIO CIVIL QUE SE APLICAN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PERLA**

**Artículo 17º.- Obligatoriedad del cumplimiento del horario establecido y del registro de asistencia**

Los servidores civiles tienen la obligación de concurrir puntualmente a sus labores, de acuerdo al horario establecido, para tal efecto, deberán registrar su ingreso y salida mediante los sistemas de control digital o el que haga sus veces, salvo de aquellos servidores civiles, que por el tipo de función que realizan, se encuentran exonerados de la marcación.

La exoneración de la marcación deberá ser autorizada por la Gerencia Municipal, quien pondrá en conocimiento de la Subgerencia de Recursos Humanos.

**Artículo 18º.- Excepciones al registro de asistencia**

El registro de asistencia es obligatorio para todos incluye a los funcionarios públicos, empleados de confianza y directivo superior. La excepción al registro de asistencia únicamente será autorizada de manera expresa mediante Resolución de Alcaldía o de quien haga sus veces.

**Artículo 19º.- De las tardanzas**

- 19.1 Se considera tardanza al hecho de registrar la asistencia después de la hora señalada para el ingreso.
- 19.2 Luego de la hora de ingreso, los servidores civiles tienen tolerancia de hasta Quince (15) minutos, lo que estará sujeto a descuentos para el registro de su asistencia, luego de los Quince (15) minutos de tolerancia, el servidor civil sólo podrá ingresar previa autorización expresa de la Subgerencia de Recursos Humanos, registrando su ingreso mediante el sistema de control digital u otra modalidad autorizado por la Subgerencia de Recursos Humanos.

**Artículo 20º.- De la permanencia**

- 20.1 El control de la permanencia del servidor civil en su puesto laboral, durante el horario de trabajo es de responsabilidad del Jefe Inmediato, sin excluir la responsabilidad que corresponde al propio servidor.



""Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 20.2 Dentro de la jornada laboral, ningún servidor civil podrá interrumpir sus labores para dedicarse a asuntos distintos a las funciones de su puesto.
- 20.3 El servidor civil que se ausente temporalmente de su puesto de trabajo sin salir de la sede institucional deberá comunicar este hecho a su jefe inmediato, bajo responsabilidad.

#### **Artículo 21°.- Comunicación a la Subgerencia de Recursos Humanos**

El jefe inmediato del servidor civil tiene la obligación, bajo responsabilidad de comunicar a la Subgerencia de Recursos Humanos, lo siguiente:

- 21.1 La inasistencia del personal a su cargo, o la justificación respectiva.
- 21.2 Abandono de su puesto de trabajo en horas de labores, sin la autorización pertinente.
- 21.3 Exceder el tiempo de reincorporación al término de vacaciones, licencias, suspensiones, ceses temporales, sanciones y/o comisiones de servicios.
- 21.4 Cualquier hecho que en observancia del presente reglamento se constituya como una falta a su cumplimiento.

### **CAPITULO V**

#### **NORMAS SOBRE PERMISOS, LICENCIAS E INASISTENCIAS**

##### **Artículo 22°.- De los Permisos**

- 22.1 El permiso es la autorización del jefe inmediato, reflejado en la Papeleta de Permiso, para que, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, el servidor civil pueda ausentarse de las instalaciones de la Municipalidad con o sin retorno, previa comunicación a la Subgerencia de Recursos Humanos.
- 22.2 El permiso se iniciará después de la hora de ingreso, es decir, después de haber registrado su ingreso, salvo que, por casos debidamente justificados, el permiso implique trasladarse de su domicilio a un lugar diferente al centro de labores. En ambos casos, se utilizará la Papeleta de Permiso, la cual deberá remitirse a la Sub Gerencia de Recursos Humanos durante el transcurso del día.
- 22.3 De no encontrarse el Jefe Inmediato o su superior, el permiso podrá ser autorizado por el Subgerente de Recursos Humanos, únicamente cuando se trate de casos de emergencia.
- 22.4 El servidor civil deberá registrar la salida y regreso del permiso mediante el sistema de control digital o el que haga sus veces.
- 22.5 Los permisos pueden ser con o sin goce de remuneraciones.



### Artículo 23º.- Permiso sin Goce de Remuneraciones

23.1 Los permisos sin goce de remuneraciones podrán ser otorgados, siempre que no afecten la ejecución de los servicios de la Unidad Orgánica, en los siguientes casos:

- a) Particulares
- b) Capacitación no oficializada

23.2 Los permisos sin goce de remuneraciones serán computados mensualmente y serán expresado en días y horas para el respectivo descuento, según la siguiente fórmula:

- a) Horas:  $\text{Remuneración Total} / 240 \text{ horas por hora de permiso, multiplicado por la cantidad de horas que represente el permiso.}$
- b) Minutos:  $\text{Remuneración Total} / 14,400 \text{ minutos por minutos de permiso, multiplicado por la cantidad de minutos que representa el permiso}$

### Artículo 24º.- Permiso con Goce de Remuneraciones

Los permisos con goce remunerativo serán autorizados en los siguientes casos:

- 24.1 Por enfermedad o accidente, para tal efecto, el servidor civil deberá mostrar el original de la atención médica.
- 24.2 Por estado de gravidez, para tal efecto, el servidor civil deberá mostrar el original de la atención médica.
- 24.3 Por citación judicial, militar, policial o administrativa.
- 24.4 Capacitación oficializada.
- 24.5 Por lactancia, en los términos previstos en la Ley N° 27240 y sus modificatorias.
- 24.6 Por representación sindical.
- 24.7 Comisión de servicio.
- 24.8 Para el ejercicio de la docencia, hasta seis (06) horas a la semana, siempre que no sea realizada en la propia Municipalidad.
- 24.9 Otros permisos otorgados por cuenta o interés de la Municipalidad o por disposición legal.



### Artículo 25°.- Descanso en Onomástico

El servidor civil tiene derecho a un día de descanso remunerado por onomástico. Si tal día no es laborable, el descanso se efectivizará el primer día hábil siguiente. Si el descanso fuese postergado por necesidad del servicio, el servidor civil podrá hacer uso del descanso en cualquier día de la semana siguiente. En todos los casos, el servidor civil deberá comunicar a la Subgerencia de Recursos Humanos el uso del descanso señalado, presentando la papeleta respectiva.

En el caso del año bisiesto, el descanso remunerado por onomástico del servidor civil se efectivizará el primer día hábil del mes de marzo.

### Artículo 26°.- De las Licencias

Se considera licencia a la autorización para que el servidor civil no asista al centro de trabajo en uno o más días, estas pueden ser con goce o sin goce de remuneraciones.

### Artículo 27°.- De las Licencias con Goce de Remuneraciones

27.1 Se considera licencia con goce de remuneraciones las siguientes:

27.1.1 Por enfermedad o accidente, debidamente acreditado.

27.1.2 **Por enfermedad del cónyuge, hijos, padres o conviviente diagnosticado en estado grave o terminal o que sufra accidente que ponga en serio riesgo su vida, con el objeto de asistirlo.**

27.1.2.1 La duración de la licencia es de siete (7) días calendarios continuos y es remunerada.

27.1.2.2 En caso es necesario otorgar días adicionales de licencia justificara presentando Certificado Médico, esta se concede a cuenta de vacaciones acumuladas hasta treinta (30) días dependiendo el régimen laboral.

27.1.2.3 Debe presentar documento que acredite vínculo familiar, Certificado Médico mediante una solicitud escrita o correo electrónico.

### 27.2 Por descanso pre y post natal.

27.2.1 La duración de la licencia es de Cuarenta y Nueve (49) días de descanso Prenatal y Cuarenta y Nueve (49) días de descanso Posnatal calendarios continuos y es remunerada.

27.2.2 El descanso Posnatal se puede extender treinta (30) días naturales en casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad.



### 27.3 Por paternidad.

27.3.1 La duración de la licencia es de Diez (10) días calendarios consecutivos en caso de Parto natural o cesárea.

27.3.2 Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.

27.3.3 La duración de la licencia es de Veinte (20) días calendarios consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.

27.3.4 Desde la fecha en que la madre o el hijo son dados de alta por el centro médico respectivo.

27.3.5 La duración de la licencia es de Treinta (30) días calendarios consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

27.3.6 A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.

27.3.7 La duración de la licencia es de treinta (30) días calendarios consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

27.3.8 En el supuesto que la madre muera durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, el padre del hijo nacido será beneficiario de dicha licencia con goce de haber, de manera que sea una acumulación de licencias.

27.4 Por fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, conviviente o hermanos

27.5 Por citación judicial, militar, policial o administrativa.

27.6 Capacitación oficializada

### 27.7 Licencia Sindical

27.7.1 La duración de la licencia es de treinta (30) días naturales por año calendario, por dirigente; el exceso será considerado como licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios.

27.7.2 Este límite no será aplicable cuando en el centro de trabajo exista costumbre o convenio colectivo más favorable.

### 27.8 Comisión de servicio

27.8.1 El Jefe Inmediato informará sobre la autorización de la comisión.

27.8.2 Por representación sindical

27.8.3 Otras otorgadas por cuenta o interés de la entidad o disposición legal.





## 27.9 Licencia por ser miembro del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

27.9.1 La duración de la licencia es de treinta (30) días naturales por año calendario, para la realización de sus funciones.

27.9.2 En caso las actividades tengan duración a un año, el número de días de licencia será computado en forma proporcional. Para efectos de los dispuestos en el artículo 32 de la ley 29783, los días de licencia o su fracción se consideran efectivamente laborados para todo efecto legal.

27.9.2.1 La Solicitud para las Licencias en los casos a), b), c), d) y e) serán mediante una comunicación escrita o Correo Electrónico al área de Recursos Humanos y jefe Inmediato del área de dependencia, y en el tiempo de Cuarenta y Ocho (48) horas de ocurrido el incidente y obtenida la documentación correspondiente, indicando la fecha de inicio, su duración y los hechos que lo motivan.

A falta de indicación sobre la fecha de Inicio, se entiende que la licencia empieza al día calendario siguiente de realizado la Comunicación, el Servidor Civil o su familiar deberán presentar los documentos originales que justifiquen la licencia.

27.9.2.2 Las licencias para los casos g), h), i) y j), serán solicitadas por el servidor civil directamente a la Subgerencia de Recursos Humanos, quien dentro de los 5 días de recepcionado, de corresponder, emitirá el documento aprobando la autorización.

27.9.2.3 Para la licencia por citación de la autoridad judicial, militar, policial o administrativa competente, el servidor civil deberá presentar la notificación oficial correspondiente. Dicha licencia abarca el tiempo de concurrencia, más los términos de la distancia.

27.9.2.4 La licencia por capacitación oficializada se otorga a los servidores civiles por el tiempo que dure la capacitación, es aprobado por la Subgerencia de Recursos Humanos, previo informe favorable del jefe inmediato, quien deberá fundamentar el interés y necesidad de la capacitación para la Institución y que es acorde con la especialidad del servidor. El servidor civil suscribirá el compromiso de permanecer en la entidad por el doble del tiempo que duro la licencia, contada a partir de su reincorporación o devolver el íntegro del valor de la capacitación.

27.9.2.5 El tiempo de duración de las licencias. cuando corresponda, se sujetan a lo dispuesto en los dispositivos legales que corresponda.

## Artículo 28°.- De las licencias sin goce de remuneraciones

28.1 Las licencias sin goce de remuneraciones son a petición de parte y pueden ser otorgadas siempre que no perjudiquen la necesidad del servicio de la unidad orgánica



""Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 28.1.1 que pertenece el servidor civil. Se pueden otorgar en los siguientes casos:
- 28.1.2 Por motivos particulares, hasta por (90) días calendario, durante el año.
  - 28.1.3 Por capacitación no oficializada.
- 28.2 La solicitud de licencia debe ser presentada por escrito, ante el jefe inmediato superior antes del uso de la misma, quien, dependiendo de la necesidad del servicio, emitirá opinión favorable, la cual deberá ser remitida a la Subgerencia de Recursos Humanos, dentro del día siguiente hábil para la autorización correspondiente.
- 28.3 Los periodos de licencia sin goce de remuneraciones no son computables como tiempo de servicio en la Administración Pública, para ningún efecto.

#### **Artículo 29°.- De las licencias con goce de remuneraciones a cuenta del periodo vacacional**

- 29.1 El servidor podrá hacer uso de las siguientes licencias a cuenta del periodo vacacional:
- a) Por matrimonio
  - b) Por enfermedad grave de familiares directos: cónyuge, conviviente, padres o hijos.
- 29.2 Las licencias por matrimonio o por enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos, serán deducidas del periodo vacacional inmediato siguiente del servidor civil, sin exceder de treinta (30) días calendario. Se acreditará con la partida de matrimonio respectiva o con la documentación que sustente la licencia deberá ser presentada a la Subgerencia de Recursos Humanos.

#### **Artículo 30°.- De las inasistencias**

- 30.1 Se consideran inasistencias injustificadas:
- a) La no concurrencia al centro de trabajo, sin la justificación respectiva.
  - b) Registrar la salida antes de la hora establecida, sin la autorización respectiva
  - c) Omitir el registro de ingreso o salida, salvo justificación presentado por el jefe inmediato ante la Subgerencia de Recursos Humanos.
  - d) El abandono del centro de trabajo, antes de la hora establecida.
- 30.2 Los servidores civiles que por razones de fuerza mayor se encuentren impedidos de concurrir al centro de trabajo, deberán informar a su jefe inmediato, a través de cualquier medio, en el término del día, debiendo presentar la excusa respectiva (si la hubiera) dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de ocurrida la ausencia.

### **CAPITULO VI**

#### **NORMAS DE LAS PRACTICAS PREPROFESIONALES Y PROFESIONALES**

#### **Artículo 31°.- De las Prácticas Pre Profesionales**

- 31.1 Las prácticas Pre Profesionales tiene por objetivo desarrollar capacidades de los estudiantes de Universidades, institutos de Educación Superior, escuelas de Educación Superior y Centros de Educación Técnico Productiva, a partir del último o los dos últimos años de estudios, Según corresponda, excepto en los casos que el plan de estudios contemple un criterio distinto para la realización de las practicas.



### 31.2 Jornada Laboral.

La jornada semanal máxima de las prácticas profesionales no será superior a ocho (6) horas cronológicas diarias o treinta (30) horas semanales.

### 31.3 Tiempo de Duración

El periodo de las Practica Pre Profesionales no podrá extenderse más allá de un periodo de dos (2) años.

31.3.1 Otorgar un descanso semanal y feriados no laborales debidamente subvencionados.

31.3.2 Otorgar un descanso de Quince (15) días debidamente subvencionados cuando la duración de la modalidad formativa sea superior los doce (12 meses).

31.3.3 Declarar las modalidades formativas en la planilla electrónica, de conformidad con las normas de la materia.

31.3.4 Emitir, cuando corresponda, los informes que requiera la Universidad, Instituto de Educación Superior o Centro de Educación Técnico Productiva.

## Artículo 32º.- De las Prácticas Profesionales

32.1 Las prácticas Profesionales buscan consolidar los aprendizajes adquiridos por los egresados universitarios, de institutos de Educación Superior y de Centros de Educación Técnico Productiva. Permitiendo al egresado aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de desarrollo de las actividades en el sector público, acorde a su cronograma de estudios.

### 32.1.1 Jornada Laboral.

La jornada semanal máxima de las prácticas profesionales no será superior a ocho (8) horas cronológicas diarias o Cuarenta y Ocho (48) horas semanales.

### 32.1.2 Tiempo de Duración

El periodo de las prácticas Profesionales solo puede desarrollarse dentro de los doce (12) meses.

32.1.2.1 Otorgar un descanso semanal y feriados no laborales debidamente subvencionados.

32.1.2.2 Otorgar un descanso de Quince (15) días debidamente subvencionados cuando la duración de la modalidad formativa sea superior los doce (12 meses).

32.1.2.3 Otorgar a las personas en prácticas profesionales una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis (6) meses de duración continua.

32.1.2.4 Declarar las modalidades formativas en la planilla electrónica, de conformidad con las normas de la materia.

32.1.2.5 Emitir, cuando corresponda, los informes que requiera la Universidad, Instituto de Educación Superior o Centro de Educación Técnico Productiva.



## CAPITULO VII

### NORMAS DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

#### Artículo 33°.- De la Persona con Discapacidad

- 33.1 Las personas con discapacidad tienen el mismo derecho que el resto de la población, sin perjuicio de las medidas específicas establecidas en la Ley N° 29973 "Ley General de la Persona con Discapacidad".

#### Artículo 34°.- Cuota de empleo

- 34.1 La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad es cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso.

#### Artículo 35°.- Cuota de empleo

- 35.1 Tiene derecho a ajustes en el lugar de trabajo. Estas medidas comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

## CAPITULO VIII

### MODALIDAD DE LOS DESCANSOS REMUNERADOS

#### Artículo 36°.- De las vacaciones

- 36.1 Las vacaciones es el derecho de los servidores civiles de gozar de treinta (30) días calendario de descanso remunerado por cada año completo de servicios, siempre que cumpla con el récord vacacional a que se refiere el numeral 2.2 del artículo 2° del Decreto Legislativo 1405, "Decreto Legislativo que establece regulaciones para el disfrute de descanso vacacional remunerado favorezca a la conciliación de la vida laboral y familiar". No se computará para el récord vacacional, las faltas injustificadas, los permisos y licencias sin goce de remuneraciones y las sanciones que implique la interrupción de las prestaciones de servicios.
- 36.2 La Subgerencia de Recursos Humanos, en el mes de noviembre de cada año, entregará a los responsables de las Unidades Orgánicas de la Municipalidad, la Ficha para la Programación de las Vacaciones de los servidores civiles, quienes, en coordinación con los servidores civiles, programaran el goce vacacional. La referida Ficha servirá para la elaboración del Rol Anual de Vacaciones, que será aprobado en el mes de diciembre de cada año por Resolución de la Subgerencia de Recursos Humanos.



- 36.3 El servidor civil deberá hacer uso del descanso vacacional en las fechas previstas según el Rol Anual de Vacaciones, el cual deberá cumplirse en forma ininterrumpida, sin embargo, en casos excepcionales, a solicitud escrita del servidor civil o por razones de necesidad del servicio del área usuaria, la Subgerencia de Recursos Humanos puede autorizar la postergación del goce físico vacacional o efectuarlo en periodos que no pueden ser inferiores a siete (07) días calendario.
- 36.4 Si el vínculo del servidor civil termina después de cumplir el récord vacacional, sin haber disfrutado del descanso vacacional, tendrá derecho a percibir el íntegro de la compensación económica vacacional correspondiente. Si el vínculo termina antes de cumplido el cómputo del año de servicio, tendrá derecho a percibir tantos dozavos y treintavos de la compensación económica vacacional correspondiente como meses y días computables hubiera prestado servicio respectivamente.
- 36.5 Es obligación de cada jefe inmediato hacer cumplir el Rol Anual de Vacaciones programado para los servidores civiles a su cargo, catalogándose como una falta disciplinaria el incumplimiento o cumplimiento defectuoso del referido rol, salvo necesidad del servicio, el cual deberá ser autorizado por el jefe inmediato del servidor y comunicada a la Subgerencia de Recursos Humanos.

#### Artículo 37°.- Acumulación de Vacaciones

- 37.1 Acumulación de las Vacaciones en el Régimen Laboral D.L 276:

Si bien el régimen laboral público regulado por el D. Leg. 276 y su reglamento aprobado por D.S N° 005-90-PCM, prevén que solo pueden acumularse hasta dos periodos vacacionales de común acuerdo con la entidad, preferentemente por razones de servicio.

- 37.2 Acumulación de las Vacaciones en el Régimen Laboral D.L 728:

De otra parte, el trabajador puede convenir por escrito con su empleador, en acumular hasta dos (2) descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuos disfrute por lo menos de un descanso de siete (7) días naturales, lo cual son deducibles del total de días vacacional acumulados (Artículo 18° de Leg. N° 713). En el caso de trabajadores contratados en el extranjero, estos podrán convenir por escrito la acumulación de periodos vacacionales por dos (2) o más años.

- 37.3 Acumulación de las Vacaciones en el Régimen Laboral D.L CAS:

La norma ha establecido que las vacaciones deberán gozarse dentro del año siguiente de haberse alcanzado el derecho, bajo responsabilidad administrativa funcional del funcionario o servidor titular del órgano responsable de la gestión de los contratos administrativos de servicios de cada entidad.

No obstante, la falta de disfrute dentro de dicho plazo no afecta el derecho del trabajador a gozar el descanso con posterioridad, de lo cual se puede inferir que el trabajador CAS podría acumular de común acuerdo con la entidad, incluso más de dos (2) periodos vacacionales, con posibilidad de programarse su disfrute.



### Artículo 38°.- Modificación del Rol de Vacaciones

El Rol Anual de Vacaciones podrá ser modificado por:

- 38.1 Licencia por enfermedad y/o gravidez, expedida antes del goce del periodo vacacional.
- 38.2 Permiso, licencia sin goce de haber o por imposición de sanción, que impliquen interrupción en la prestación de servicio.
- 38.3 Necesidad del servicio o situaciones imprevistas.

### Artículo 39°.- Entrega de cargo

Antes de iniciar el goce vacacional el trabajador deberá efectuar la entrega de cargo a su jefe inmediato superior, siempre que el goce sea igual o mayor quince días calendario; si es menor, deberá informar les expedientes o documentos que son urgente de atender.

### Artículo 40°.- Descanso Semanal

Los servidores civiles tienen derecho al descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas como mínimo.

## CAPITULO IX

### ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PERLA

#### Artículo 41°.- De las atribuciones

Son atribuciones de la Municipalidad, a través de sus autoridades competentes las siguientes:

- 41.1 Dictar las directivas y/o disposiciones internas para el mejor desarrollo de las funciones de los servidores civiles.
- 41.2 Sancionar a los servidores civiles que incumplan sus obligaciones y deberes establecidos en dispositivos legales y en el presente Reglamento, dentro de las normas del debido proceso
- 41.3 Disponer el retiro de la sede institucional del servidor civil que se presente en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes u otras sustancias que perturben y/o afecten la tranquilidad y el normal desarrollo de las labores habituales.
- 41.4 Establecer y hacer cumplir el rol de vacaciones, así como la modalidad de goce vacacional de los servidores, en estricta aplicación de su facultad directriz, siempre dentro de lo legalmente establecido.
- 41.5 Establecer las jornadas y horarios de trabajo, dentro de los límites legales permitidos, en estricta aplicación de su facultad directriz.
- 41.6 Las demás que establece la ley y las que se deriven de la relación de trabajo.

#### Artículo 42°.- De las obligaciones

Son obligaciones de la Municipalidad:

- 42.1 Cautelar el estricto cumplimiento de las leyes laborales, así como de los deberes y obligaciones del servidor civil.
- 42.2 Cautelar el cumplimiento del presente Reglamento y distribuir un ejemplar a los



- servidores civiles de la Municipalidad.
- 42.3 Cautelar el respeto de los derechos inherentes al servidor civil.
  - 42.4 Adoptar las acciones destinadas a la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el centro de trabajo.
  - 42.5 Cumplir con el pago oportuno de las remuneraciones, contraprestaciones económicas y demás beneficios que por ley le corresponden al servidor civil, según las asignaciones presupuestales conforme a las condiciones de contratación.
  - 42.6 Implementar programas y proyectos de bienestar social a favor del personal.
  - 42.7 Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, realizar simulacros de riesgo y campañas de previsión contra accidentes de trabajo.
  - 42.8 Propiciar y fomentar la armonía de las relaciones laborales, así como el desarrollo social, cultural, profesional, técnico y ético.
  - 42.9 Capacitar a los servidores civiles de la Municipalidad.

## CAPITULO X

### DISPOSICIONES SOBRE EL PLAN DE BIENESTAR

#### Artículo 43°.- Acciones de Bienestar

La Subgerencia de Recursos Humanos, brinda apoyo a los servidores civiles de la Municipalidad, en los casos que requieran de la orientación para el trámite de prestaciones asistenciales o problemas de índole personal, asimismo promueve actividades culturales, deportivas y recreación a favor de los servidores civiles y de sus familiares directos, promoviendo el Clima Laboral favorable.

#### Artículo 44°.- Fomento de los exámenes médicos

La Subgerencia de Recursos Humanos fomentará de manera permanente exámenes médicos periódicos e integrales de manera prospectiva, en convenio o colaboración interinstitucional con diversas instituciones del Estado y privado con la finalidad de prevenir enfermedades ocupacionales de los servidores civiles.

## CAPITULO XI

### DERECHOS, OBLIGACIONES, DEBERES E INCOMPATIBILIDADES DE LOS SERVIDORES CIVILES

#### Artículo 45°.- Derechos de los servidores civiles

Constituyen derechos de los servidores civiles de la Municipalidad, los siguientes:

- 45.1 Percibir una remuneración mensual por la labor desempeñada de acuerdo al puesto, cargo que ejerce o contrato laboral suscrito.
- 45.2 Percibir las gratificaciones y/o aguinaldos y/o beneficios, dependiendo del régimen laboral al que pertenece, así como cualquier otro concepto de carácter general previsto en la Ley.
- 45.3 Gozar de treinta (30) días calendario de vacaciones remuneradas, según las disposiciones legales, administrativas, las programaciones establecidas para dicho fin.
- 45.4 Al descanso semanal remunerado, conforme a ley.
- 45.5 A la capacitación, actualización y perfeccionamiento profesional, técnico o laboral, conforme a las normas y directivas internas vigentes.
- 45.6 Recibir un trato respetuoso y cordial que propicie un ambiente armonioso de trabajo.



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

- 45.7 Que se evalúe periódicamente su rendimiento y se le informe el resultado de la evaluación.
- 45.8 Impugnar ante las instancias correspondientes las decisiones que afecten sus derechos.
- 45.9 A la reserva de la información personal, especialmente los referidos a su salud y tratamientos médicos recibidos.
- 45.10 A ser promovido de acuerdo a su capacidad, competencia y méritos.
- 45.11 Recibir menciones, distinciones y condecoraciones de acuerdo a los méritos personales.
- 45.12 Que se guarde reserva de la información contenida en su legajo personal, conforme a la normativa de la materia.
- 45.13 Recibir información sobre los riesgos a que estén expuestos durante la ejecución de sus labores.
- 45.14 Recibir los equipos de protección personal de acuerdo a la naturaleza de sus labores.
- 45.15 Otros derechos reconocidos por Ley.

#### Artículo 46º.- De las Obligaciones de los servidores civiles

Constituyen obligaciones de los servidores civiles de la Municipalidad:

- 46.1 Cumplir personal y diligentemente los deberes y funciones que impone el servicio público, orientados a los objetivos de la Institución y a la mejor prestación de servicios.
- 46.2 Cumplir el presente Reglamento, así como las normas, directivas y procedimientos que establezca la Municipalidad.
- 46.3 Privilegiar los intereses del Estado sobre los intereses propios o de particulares.
- 46.4 Guardar reserva sobre la información a la que tenga acceso o la que pudiera producir con ocasión del servicio que presta, durante y después de concluida la vigencia del contrato. Asimismo, mantener reserva sobre la documentación y procedimientos propios de la Entidad.
- 46.5 Informar oportunamente a los superiores jerárquicos de cualquier circunstancia que ponga en riesgo o afecte el logro de los objetivos de la Entidad.
- 46.6 Informar a la autoridad superior o denunciar ante la autoridad correspondiente los actos delictivos o de inmoralidad, corrupción, faltas disciplinarias o irregularidades que conozca en el ejercicio de la función pública.
- 46.7 Respetar el principio de autoridad y los niveles jerárquicos.
- 46.8 Concurrir al centro de trabajo puntualmente.
- 46.9 Portar el fotocheck en lugar visible, una vez que este sea entregado al servidor civil.
- 46.10 Cumplir en forma efectiva el horario de trabajo establecido.
- 46.11 Conducirse con honestidad, transparencia, respeto al público, austeridad, disciplina y eficiencia en el desempeño de los cargos asignados.
- 46.12 Actuar con imparcialidad y neutralidad política.
- 46.13 Conservar y mantener la documentación correspondiente a su puesto y velar por el buen uso de los bienes y materiales asignados.
- 46.14 Acudir al centro de trabajo correctamente vestido y/o haciendo uso del uniforme institucional cuando le sea proporcionado.
- 46.15 Utilizar los equipos de protección personal de manera adecuada.
- 46.16 Someterse a los exámenes preventivos y controles de salud que sean establecidos por la Municipalidad, conforme a la normativa vigente sobre la materia.
- 46.17 Cumplir las disposiciones, recomendaciones o medidas de seguridad y salud en el trabajo.
- 46.18 Realizar entrega de cargo, cuando corresponda según las disposiciones legales vigentes.
- 46.19 Participar en las actividades institucionales organizadas por la municipalidad de manera puntual.



### Artículo 47º.- De las prohibiciones de los servidores civiles

Constituye prohibiciones de los servidores civiles de la Municipalidad las siguientes:

- 47.1 Ausentarse injustificadamente del centro de trabajo.
- 47.2 Concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- 47.3 Fumar en las instalaciones de la Municipalidad.
- 47.4 Incurrir en abuso de autoridad, prevaricar o usar la función pública con fines de lucro.
- 47.5 Incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o falta de respeto al superior jerárquico y/o compañero de trabajo.
- 47.6 Utilizar el tiempo de la jornada o recursos de la entidad, para fines ajenos a los de la Municipalidad.
- 47.7 Realizar dentro del centro de trabajo actividades proselitistas, religiosas o similares.
- 47.8 Ejercer facultades y/o representaciones diferentes a las que corresponden a su puesto, cuando no han sido delegadas o encargadas.
- 47.9 Emitir opiniones o brindar declaraciones públicas oficiales sobre asuntos vinculados a la Municipalidad salvo autorización expresa del superior jerárquico competente o cuando ello corresponda por la naturaleza del puesto.
- 47.10 Intervenir en asuntos donde sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de sus deberes y funciones.
- 47.11 Participar o intervenir por sí o por terceras personas, directa o indirectamente, en un procedimiento administrativo ante la Entidad, o en los procesos judiciales o investigaciones en las que es parte la Municipalidad.
- 47.12 Usar los correos institucionales, para ventilar asuntos personales, insultar u ofender al personal jerárquico o administrativo.
- 47.13 Utilizar o disponer de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
- 47.14 Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su puesto, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
- 47.15 Cometer o participar en actos que ocasionen la destrucción o desaparición de bienes tangibles o causen su deterioro.
- 47.16 Inutilizar o destruir las instalaciones de la Municipalidad o participar en hechos que la dañen.
- 47.17 Realizar cualquier acto de discriminación.
- 47.18 Realizar actos de hostigamiento sexual.
- 47.19 Recibir obsequios, gratificaciones o cualquier compensación económica de parte de los usuarios, terceras personas, por la tramitación o aceleración del trámite de algún expediente o por el servicio a desempeñar.
- 47.20 Realizar o brindar facilidades a terceros para realizar transacciones comerciales, venta de bienes municipales y/o de aquellos productos que hayan sido desarrollados con recursos institucionales (humano y presupuestal) cuya propiedad intelectual corresponde a la Municipalidad (programas sistemas informáticos).
- 47.21 Negarse a utilizar los equipos de protección personal asignados para el desempeño de sus labores.
- 47.22 Otras prohibiciones determinadas por las disposiciones legales, el presente Reglamento, así como por las diversas disposiciones internas aprobadas sobre el particular.





#### Artículo 48°.- De las incompatibilidades

- 48.1 Los funcionarios y servidores civiles, no pueden percibir del Estado más de una compensación económica, remuneración, retribución, emolumento o cualquier tipo de ingreso, salvo el caso de dieta, función docente efectiva y otros supuestos establecidos en las normas correspondientes.
- 48.2 Es incompatible la percepción simultánea de ingresos y la pensión por servicios prestados o financiadas por el Estado, con excepción de las pensiones de la Policía Nacional de Perú y de las Fuerzas Armadas y demás establecidas en los dispositivos legales vigentes.

#### Artículo 49°.- Nepotismo

Los servidores civiles, incluyendo a los funcionarios que gozan de la facultad de designación y contratación de personal o que tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección o contratación de personas, están prohibidos de ejercer dicha facultad respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, por razón de matrimonio, de convivencia o de unión de hecho. Son nulos los contratos o designaciones que se realicen en contravención de lo dispuesto en este artículo.

### CAPITULO XII

#### DISPOSICIONES SOBRE LA ENTREGA DE COMPENSACIONES

##### Artículo 50°.- Reconocimiento a los servidores civiles del mes

La Municipalidad, a través de la Subgerencia de Recursos Humanos, podrá efectuar reconocimientos mensuales a los servidores civiles que demuestren puntualidad, responsabilidad, eficiencia y productividad; así como por las acciones excepcionales o de calidad extraordinaria, relacionada directamente con las funciones desempeñadas. El reconocimiento consiste en la entrega de un documento de felicitación.

Los requisitos y el procedimiento del reconocimiento del mejor trabajador del mes, será regulado mediante directiva interna de la Municipalidad.

##### Artículo 51°.- Descanso físico remunerado

Los servidores civiles del mes se harán acreedores de un (01) día de descanso físico remunerado, el cual deberá efectivizarse hasta el último día hábil del mes siguiente de la premiación.

### CAPITULO XIII

#### IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DEL CONTROL INTERNO

##### Artículo 52°.- Definición del Sistema de Control Interno

El Sistema de Control Interno, es un conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo las actitudes y el personal, organizados y establecidos en cada entidad del Estado; cuya estructura, componentes, elementos y objetivos se regulan en la Ley N° 28716 y la normativa técnica que



emite la contraloría General de la República sobre la materia.

### **Artículo 53°.- Objetivos de la Implementación del Sistema de Control Interno**

Los objetivos de la implementación del Sistema de Control Interno son los siguientes:

- 53.1 Promover y optimizar, la eficiencia, eficacia, ética, transparencia y economía de las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta.
- 53.2 Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido y actos ilegales, así como, en general, contra todo hecho irregular o situación perjudicial que pudiera afectarlos.
- 53.3 Cumplir la normatividad aplicable a la entidad y sus operaciones.
- 53.4 Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información.
- 53.5 Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales.
- 53.6 Promover el cumplimiento de los funcionarios o servidores públicos de rendir cuenta por los fondos y bienes públicos a su cargo y/o por una misión u objetivo encargado y aceptado.

### **Artículo 54°.- Responsable de la Implementación del Sistema de Control Interno**

El área responsable de la coordinación, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de la implementación del Sistema de Control Interno es la Gerencia Municipal, ello de conformidad con lo establecido en la Ley N° 28716 y por lo señalado en el literal c) del artículo 6.5.2 de la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, sin perjuicio de las delegaciones que corresponden de acuerdo a las competencias y funciones de las entidades u órganos de apoyo que deben participar en la implementación.

### **Artículo 55°.- Procedimiento para la Implementación del Sistema de Control Interno**

Para su implementación, la Municipalidad debe ejecutar los siguientes pasos:

- 55.1 Eje Cultural Organizacional  
Paso 1: Diagnostico de la Cultura Organizacional.  
Paso 2: Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Remediación
- 55.2 Eje Gestión de Riesgos  
Paso 1: Priorización de productos  
Paso 2: Evaluación de riesgos  
Paso 3: Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Control
- 55.3 Eje Supervisión  
Paso 1: Seguimiento de la Ejecución del Plan de Acción Anual  
Paso 2: Evaluación Anual de la implementación del SCI



Los Ejes Cultura Organizacional y Gestión de Riesgos pueden implementarse simultáneamente.

#### **Artículo 56°.- Medidas ante el incumplimiento de la Implementación del Sistema de Control Interno**

La inobservancia de la implementación del Sistema de Control Interno, generará responsabilidad administrativa funcional, y dará lugar a la imposición de la sanción de acuerdo a la normativa aplicable vigente, sin perjuicio de la responsabilidad civil y/o penal a que hubiere lugar, de ser el caso.

### **CAPITULO XIV**

#### **REGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

#### **Artículo 57°.- Del Régimen Disciplinario**

Para efectos del presente Reglamento, se entiende como Régimen Disciplinario al conjunto de disposiciones, principios y conceptos relacionados con la tipificación de faltas disciplinarias, la imposición de las sanciones, los criterios para su graduación y los supuestos para la determinación de la prescripción.

#### **Artículo 58°.- Potestad disciplinaria**

Es la potestad jurídica por medio de la cual la autoridad competente, en el marco de la organización administrativa de la MUNICIPALIDAD y en su condición de empleador.

Investiga emplaza y sanciona a sus servidores en caso determine que han cometido faltas disciplinarias en el desempeño de sus funciones.

Para efectos del ejercicio de la potestad disciplinaria a la MUNICIPALIDAD, las disposiciones reguladas en el presente título se complementan con las establecidas en el Reglamento del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad, que

determinan las funciones de las autoridades competentes, así como las fases y consecuencias del procedimiento administrativo Disciplinario.

#### **Artículo 59°.- Principios de la Potestad Sancionadora**

La potestad disciplinaria se rige, además de los principios aplicables al procedimiento ordinario regulado en la Ley del Procedimiento Administrativo General, por los principios de legalidad, tipicidad, debido procedimiento, irretroactividad, concurso de infractores, continuación de infracciones, causalidad, presunción de licitud, culpabilidad y non bis in ídem.

#### **Artículo 60°.- Responsabilidad administrativa disciplinaria**

La determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria es efectuada por la Municipalidad a sus servidores ante la comisión de las faltas disciplinarias reguladas en el presente documento, en la normativa vigente y en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, cometidas en el ejercicio de sus funciones asignadas o durante el periodo de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el procedimiento administrativo disciplinario.



La decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor no enerva las consecuencias civiles y/o penales que conlleven a su actuación, siendo exigibles de conformidad con la normativa sobre la materia.

#### **Artículo 61°.- De las Faltas Disciplinarias**

Se considera falta disciplinaria a toda acción u omisión del servidor, voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normativa específica establecida en la Municipalidad.

La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor tenía la obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo.

Las faltas disciplinarias se clasifican en leves y graves, conforme se detalla en los artículos siguientes.

#### **Artículo 62°.- Clasificación de las Faltas Disciplinarias**

Son las faltas graves susceptibles de imposición de las sanciones de suspensión o de destitución, las previstas en el art. 85 de la Ley del servicio Civil; en el numeral 98.2 del art. 98 y los art. 99 y 100 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil; y las establecidas expresamente como tal en el presente Reglamento Interno del Servicio Civil.

Son faltas leves susceptibles de la imposición de las sanciones de amonestación escrita y verbal, las establecidas en el presente Reglamento Interno del Servidor Civil, con forme a lo previsto en el numeral 98.1 del art. Del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en los términos señalados en los artículos siguientes.

#### **Artículo 63°.- Faltas leves que conlleven a la aplicación de la sanción de la amonestación verbal**

Son faltas de carácter disciplinario que puedan ser sancionados con amonestaciones verbal:

- 63.1 La impuntualidad reiterada y/o injustificada mayor de (90) minutos acumulados en un mes calendario.
- 63.2 La omisión injustificada de marcar el ingreso y/o salida del centro de labores, con un máximo de tres (03) registros en un mes calendario.
- 63.3 El proferir expresiones, frases o actos de naturaleza vulgar, en la medida que no constituyan faltamiento de palabra u obra.
- 63.4 La colocación de posters o afiches no institucionales en el centro de labores, cualquiera sea su naturaleza o afinidad.
- 63.5 Las infracciones a las normas sobre seguridad en el trabajo, que no afecten la salud de los servidores o terceros y no ocasionen perjuicios o daños materiales.
- 63.6 Fumar en las instalaciones del centro de labores.
- 63.7 Otras faltas por el incumplimiento de las disposiciones establecidas en Reglamento Interno del Servicio Civil.



### Artículo 64º.- Faltas leves que conlleven a la aplicación de la sanción de la amonestación escrita

Son faltas de consideración de carácter de disciplinario que pueden ser sancionadas con amonestación escrita previo procedimiento administrativo disciplinario:

- 64.1 La impuntualidad reiterada e injustificada mayor a ciento veinte (120) minutos, acumulados en un mes calendario.
- 64.2 El no registro injustificado de marcar ingreso y/o salida del centro de labores, en número que exceda de tres (03) registros en un mes calendario.
- 64.3 El abandono injustificado del puesto de trabajo dentro de la jornada laboral.
- 64.4 No incorporarse a sus labores una vez concluido el periodo de refrigerio.
- 64.5 El descuido en la realización de la labor encomendada, en la medida que no se generen daños o afectaciones a los procedimientos a su cargo.
- 64.6 Simular enfermedades a efectos de no asistir al centro de labores o incumplir con la jornada de trabajo. La falta se acredita mediante la realización de acciones de carácter extra laboral que no pueden ser desarrolladas de contarse con un descanso médico.
- 64.7 Dar uso indebido al correo institucional. La infracción se materializa con el empleo reiterado del correo institucional para el envío de mensajes personales. La falta se acredita objetivamente mediante el reporte informático mensual, que dé cuenta del envío de correos, con empleo de los usuarios asignados a los servidores de la Municipalidad, dirigido a direcciones electrónicas que no tengan el dominio “gov.pe” en la medida que superen el número de (20) envíos mensuales.
- 64.8 Las infracciones reguladas en el presente literal no son de aplicación a los servidores que por la naturaleza de la función que desarrollan o el cargo directivo que ostentan, requieren remitir correos a direcciones distintas para el desarrollo de la labor encomendada.
- 64.9 Dormir en las instalaciones del centro de labores, sin importar si dicha acción se realiza o no en la jornada de trabajo.
- 64.10 Las Infracciones riesgosas a las normas sobre seguridad en el trabajo, que afecten levemente la salud de los servidores o terceros u ocasiones perjuicios o daños materiales que no revistan gravedad.
- 64.11 Proferir insultos que no constituyan faltamiento grave de palabra, sean estos dirigidos a sus superiores, compañeros de trabajo y/o público en general.
- 64.12 Actuar con demora intencionada en el cumplimiento de sus funciones.
- 64.13 Suspender intempestivamente las labores de su cargo, para tender asuntos ajenos a la Municipalidad, sin la autorización correspondiente para ello.
- 64.14 Utilizar el permiso de “Comisión de Servicios” para fines diferentes a aquellos para los que fueron otorgados, en la medida que no genere perjuicio económico para la Municipalidad.
- 64.15 Vender objetos, realizar rifas o cualquier forma de negocio, en el centro de labores y durante la jornada de trabajo.
- 64.16 Realizar actividades para las que no se cuentan con autorización expresa, establecida en la normativa respectiva o asignada por el jefe inmediato o el superior jerárquico; en la medida que no generen afectación a los procesos de la entidad o perjuicio económico para esta.
- 64.17 Incumplir con atender dentro del término asignado, los requerimientos de información y/o documentación, efectuados a las áreas usuarias de la Municipalidad, que sean necesarios para la atención de las solicitudes de acceso a la información que formulan los ciudadanos.



**Artículo 65°.- Faltas graves previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento que conllevan la aplicación de las sanciones de suspensión o destitución**

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previos procedimientos disciplinario.

- 65.1 El incumplimiento de las normas establecidas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento.  
Sin tener el carácter limitativo, son faltas disciplinarias comprendidas en el presente supuesto:
- 65.1.1 Usar indebidamente las licencias cuyo otorgamiento por parte de la Municipalidad es obligatorio conforme a las normas de la materia. No están comprendidas las licencias concedidas por razones personales.
  - 65.1.2 Incurrir en actos que atenten contra la libertad sindical conforme al artículo 51 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil.
  - 65.1.3 Incurrir en actos de nepotismo conforme a lo previsto en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento.
  - 65.1.4 Agredir verbal y/o físicamente al ciudadano usuario de los servicios a cargo de la Municipalidad.
  - 65.1.5 Acosar moralmente. Entiéndase por acoso moral a las acciones dirigidas en contra de un servidor, que tienen por objeto su aislamiento, el descredito de su labor o reputación, su colocación en una situación de peligro o la privación de su capacidad de expresión.
  - 65.1.6 Usar la función con fines de lucro personal, constituyéndose en agravante el cobro por los servicios gratuitos que brinde la Municipalidad a personas en estado de vulnerabilidad.
  - 65.1.7 No observar el deber de aguardar confidencialidad en la información a la que se tuviere acceso por razones de servicio.
  - 65.1.8 Impedir el acceso al centro de trabajo del servidor que decida no ejercer su derecho a la huelga.
  - 65.1.9 Incurrir en actos de negligencia en el manejo y mantenimiento de equipos y tecnología, que impliquen la afectación de los servicios que brinda la entidad.
  - 65.1.10 Obstruir el acceso a la información requerida, suministrar la misma en forma incompleta y/o obstaculizar el cumplimiento de la Ley de Transparencia y Acceso a la información Pública. La falta disciplinaria es de aplicación respecto del servidor o funcionario responsable de ofrecer la información, de conformidad con Ley citada.
  - 65.1.11 Incumplir con las obligaciones funcionales establecidas en el cargo desempeñando por el servidor o funcionario, en normas internas aprobadas por la Municipalidad.
  - 65.1.12 Las demás que señale la Ley.



""Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia""

- 65.1 La reiterada resistencia al cumplimiento de las ordenes de sus superiores relacionadas con sus labores.
- 65.2 El incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
- 65.3 La negligencia grave en el desempeño de las funciones, En dicho caso, la negligencia deberá sustentarse en el cumplimiento deficiente de la función o labor asignada expresamente al servidor procesado.
- 65.4 El impedir el funcionamiento del servicio público.
- 65.5 La utilización o disposición de los bienes de la Municipalidad en beneficio propio o de terceros.
- 65.6 La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- 65.7 El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro.
- 65.8 El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la Municipalidad o en posesión de este.
- 65.9 Las ausencias injustificadas, en los términos siguientes:
- 65.9.1 Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos
- 65.9.2 Las ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de (30) días calendario.
- 65.9.3 Las ausencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de Ciento Ochenta días (180) calendario.
- 65.9.4 El abandono de trabajo por más de tres (3) días consecutivo, las ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivo en un periodo de 30 días calendario o más de 15 días no consecutivo en un periodo de 180 días calendario; hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso.
- 65.9.5 Para la comisión de falta grave, la Municipalidad a través de la Sub Gerencia de Recursos Humanos imputara al Contrato el incumplimiento mediante una notificación. El Contratado tiene un Plazo de cinco (5) días hábiles para expresar los descargos que estima conveniente. Vencido el plazo la entidad debe decidir, en forma motivada y según los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, si se resuelve o no el contrato, comunicando al contratado, en un plazo no mayor de diez días hábiles. Esta decisión agota la vía administrativa.
- 65.10 El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la Municipalidad.





""Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 65.11 La realización de actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o con empleo de recursos de la Municipalidad.
- 65.12 Los actos de discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.
- 65.13 El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, la presente falta es de aplicación en el caso de reiterada comisión de la fatal leve establecida en el literal a) del artículo precedente, dentro del término de ciento Ochenta (180) días calendarios.
- 65.14 La afectación del principio del mérito en el proceso y la progresión en el servicio civil.
- 65.15 Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.
- 65.16 La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.
- 65.17 Realizar declaraciones públicas sobre asuntos relacionados con la Municipalidad, sin contar con autorización previa y expresa para ello.
- 65.18 En cuanto a la Implementación del Sistema de Control Interno
- 65.18.1 Incumplir las normas que regulan el acceso a la función pública, o, en general el acceso a las entidades y órganos que, bajo cualquier denominación, forman parte del estado, incluyendo aquellas que conforman la actividad empresarial del Estado y las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú, sea en beneficio propio o de terceros. Esta infracción es considerada como grave.
- 65.18.2 Incurrir en la contravención al mandato legal que prohíbe la doble percepción de ingresos en el sector público, dando lugar a la generación de perjuicio económico para el Estado o grave afectación al servicio público. Esta infracción es considerada como muy grave.
- 65.18.3 Incumplir las disposiciones que regulan el régimen de ingresos, remuneraciones, dietas o beneficios de cualquier índole de los funcionarios y servidores públicos. Esta infracción es considerada como grave.
- 65.18.4 Disponer, autorizar, aprobar o ejecutar, en perjuicio del Estado e incumpliendo las disposiciones que los regulan, la aprobación, el cambio o la modificación de los planes, estipulaciones, bases, términos de referencia y condiciones relacionadas a procesos de selección, concesión, licencia, subasta o cualquier otra operación o procedimiento a cargo del Estado, incluyendo los referidos a la ejecución de contratos de cualquier índole, Esta infracción es considerada como grave. Si el perjuicio es económico o se ha generado grave afectación al servicio público, la infracción es muy grave.
- 65.18.5 Disponer, autorizar, aprobar o ejecutar, en perjuicio del Estado e incumpliendo las disposiciones que los regulan, la aprobación, el cambio o la modificación o suscripción de adenda a contratos de cualquier índole. Esta infracción es considerada como grave. Si el perjuicio es económico o



""Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

se ha generado grave afectación al servicio público, la infracción es muy grave.

- 65.18.6 Incumplir las disposiciones que regulan la determinación del valor referencial, dando lugar a precios notoriamente superiores o inferiores a los de mercado, sea en beneficio propio o de terceros, generando perjuicio económico para el Estado o grave afectación al servicio público, Esta infracción es muy grave.
- 65.18.7 Contratar bienes, servicios u obras sin proceso de selección, simulando su realización o de forma fraudulenta cuando la normativa prevea su obligatoria realización, dando lugar a la generación de perjuicio al estado, excepto en los casos en que los montos de la contratación correspondan a una adjudicación de menor cuantía. Esta infracción es considerada como grave, Si el perjuicio es económico o se ha generado grave afectación al servicio público, la infracción es muy grave.
- 65.18.8 Incumplir las disposiciones que regulan las causales y procedimiento para la exoneración de los procesos de selección para la contratación de viene, servicios y obras, en aquellos casos que dicho incumplimiento genere perjuicio al Estado. Esta infracción es considerada como grave afectación al servicio público, la infracción es muy grave.
- 65.18.9 Hacer declaración falsa acerca de medición o valoración en obras, adquisición de bienes o de cualquier otro servicio o prestación a cargo del Estado, o acerca de cantidad, peso, medida, calidad o características de mercancías o bienes suministrados a cualquiera de las entidades, generando perjuicio al Estado. Esta infracción es considerada como grave. Si el perjuicio es económico o se ha generado grave afectación al servicio público, la infracción es muy grave.
- 65.18.10 Aprobar o ejecutar operaciones o gastos no autorizados por ley o reglamento o aceptar garantías insuficientes, no solicitarlas o no ejecutarlas cuando estuviera obligado, ocasionando perjuicio al Estado. Esta infracción es considerada como grave. Si el perjuicio es económico o se ha generado grave afectación al servicio público, la infracción es muy grave.
- 65.18.11 Usar los recursos públicos sin la estricta observancia de las normas pertinentes o influir de cualquier forma para su aplicación irregular, ocasionando perjuicio al Estado. Esta infracción es considerada como grave. Si el perjuicio es económico o se ha generado grave afectación al servicio público, la infracción es grave.
- 65.18.12 Autorizar o ejecutar la disposición de bienes integrantes del patrimonio de las entidades, así como la prestación de servicio por parte de ellas, por precios inferiores a los de mercado, cuando dicha disposición no hubiera sido autorizada por disposición legal expresa, Esta infracción es considerada como grave, Si el perjuicio es económico o se ha generado grave afectación al servicio público, la infracción es muy grave.
- 65.18.13 Incumplir las disposiciones legales que regulen expresamente su actuación funcional, generando grave perjuicio al Estado. Esta infracción es considerada como grave. Si el perjuicio es económico o genera grave afectación al servicio público, afectación a la o a la salud, la infracción es muy grave.





65.18.14 Autorizar o ejecutar la transferencia en beneficio propio o de persona natural o jurídica de los bienes, rentas, importes o valores integrantes del patrimonio de la entidad, sin observancia de las disposiciones legales aplicables al caso, ocasionando perjuicio al Estado. Esta infracción es considerada como grave. Si el perjuicio es económico o se ha generado grave afectación al servicio público, la infracción es muy grave.

65.19 Las demás que señale la Ley.

Precísese que para efectos del inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la aplicación de la sanción por la vulneración de falta disciplinarias previstas en los literales a) y d) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, consistente en "el incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su Reglamento" y "la negligencia en el desempeño de las funciones", respectivamente; la autoridad competente del administrativo respectivo, las normas de alcance general y de orden interno que se vulneraron con actuación con la actuación del servidor procesado.

#### **Artículo 66°.- Faltas disciplinarias cometidas en la tramitación de procedimientos administrativos a cargo de la Municipalidad**

De acuerdo al Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria las contenidas en la Ley del Procedimiento Administrativo General conforme al detalle siguiente:

- 66.1 La responsabilidad del servidor emisor del acto administrativo que fuera declarado nulo en razón a la ilegibilidad manifiesta de este.
- 66.2 La responsabilidad del servidor emisor del acto administrativo que fuera declarado nulo, en aquellos casos en que el citado acto ya se hubiere consumado o sea imposible retrotraer sus efectos.
- 66.3 La responsabilidad del servidor emisor del acto administrativo, por los vicios no trascendentes que presente el citado acto.
- 66.4 La exigencia de procedimientos, documentación, información, requisitos y/o pagos no previstos en el texto Único de Procedimientos Administrativos – TUPA de la Municipalidad.
- 66.5 No cumplir con publicar la norma que aprueba el Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA de la Municipalidad en el diario oficial El Peruano.
- 66.6 No cumplir con publicar el Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Municipalidad en la forma prevista en la Ley, o publicarlo omitiendo procedimientos.
- 66.7 Transgredir el derecho de los administrados a no presentar los documentos prohibidos de solicitar por las entidades a emplear los sucedáneos documentales y a no pagar tasas diferentes a las debidas según las reglas de las Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 66.8 No solicitar la abstención durante la participación en procedimientos administrativos, pese a incurrir en las causales establecidas en Ley.
- 66.9 Incumplir injustificadamente con el plazo previsto para el procedimiento administrativo. En dicho caso, la responsabilidad recae en el servidor que



""Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia""

incurrió en demora; así como en el jefe inmediato en razón al descuido de su deber de supervisión.

- 66.10 Adoptar medidas cautelares en la tramitación de procedimientos, sin contar con la motivación sustentatoria y/o los elementos de juicio suficientes.
- 66.11 Extraviar los expedientes administrativos que se encuentren en custodia del servidor en razón de sus deberes funcionales. La presente falta también alcanza al servidor que incumple con la obligación de advertir a su jefe inmediato sobre la pérdida del expediente administrativo, para efectos de su reconstrucción conforme a Ley.
- 66.12 Incumplir con remitir en el plazo otorgado los informes consecutivos que la autoridad competente considere necesario requerir para efecto de la instrucción del procedimiento administrativo. El envío extemporáneo y su consideración en el acto administrativo a emitir, no enerva la responsabilidad administrativa que conlleva al retraso.
- 66.13 Incumplir con el deber de emitir el acto administrativo en procedimiento de evaluación previa, calificados con silencio administrativo negativo, aun después de haber transcurrido el plazo establecido para que opere dicho silencio. La obligación de emisión del acto se mantiene hasta que se notifique que el asunto ha sido puesto en conocimiento de la autoridad jurisdiccional o el interesado ha hecho uso de los recursos administrativos respectivos.
- 66.14 Permitir que opere la prescripción que impida el inicio o la continuidad de procedimientos sancionadores a los administrados, por faltas pasibles de la imposición de sanciones administrativas.
- 66.15 Las faltas administrativas en el trámite de los procedimientos administrativos, en razón a las conductas siguientes:**
- 66.15.1 Negarse a recibir injustificadamente solicitudes, recursos, declaraciones, informaciones o expedir constancia sobre ellas.
- 66.15.2 No entregar, dentro del término legal, los documentos recibidos a la autoridad que deba decidir u opinar sobre ellos.
- 66.15.3 Demorar injustificadamente la remisión de datos, actuados o expedientes solicitados para resolver un procedimiento o la producción de un acto procesal sujeto a plazo determinado dentro procedimiento administrativo.
- 66.15.4 Resolver sin motivación algún asunto sometido a su competencia.
- 66.15.5 Ejecutar un acto que no se encuentre expedido para ello.
- 66.15.6 No comunicar dentro del término legal de dos (2) días hábiles de conocida, la causal de abstención en la cual se encuentra incurso.
- 66.15.7 Dilatar el cumplimiento de mandados superiores, mandados administrativos o contradecir sus decisiones.
- 66.15.8 Intimidar de alguna manera a quien desee plantear queja administrativa o contradecir sus decisiones.





""Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia""

- 66.15.9 Incurrir en ilegalidad manifiesta.
- 66.15.10 Difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial contenida en el expediente que pueda afectar la intimidad personal o familiar, el secreto bancario, tributario, comercial e industrial; así como aquella información y/o documentación cuya exclusión haya sido determinada por Ley o por razones de seguridad nacional.
- 66.15.11 No resolver dentro del plazo establecido para cada procedimiento administrativo de manera negligente o injustificada.
- 66.15.12 Desconocer de cualquier modo la aplicación de la aprobación automática o silencio positivo obtenido por el administrado ante la propia u otra entidad administrativa.
- 66.15.13 Incumplir con los criterios, procedimientos y metodología para la determinación de los costos de los procedimientos y servicios administrativos.
- 66.15.14 No aplicar el procedimiento estandarizado aprobado.
- 66.15.15 Proponer, aprobar o exigir procedimientos, requisitos o tasas en contravención a los supuestos en esta Ley y demás normas de simplificación, aunque consten en normas internas de las entidades o en el texto Único de Procedimientos Administrativos – TUPA de la Municipalidad.
- 66.15.16 Exigir a los administrativos la presentación de documentos prohibidos de solicitar o no admitir los sucedáneos documentales considerable en la Ley del Procedimiento Administrativo General, aun cuando su exigencia se base en alguna norma interna de la entidad o en el Texto Único de Procedimientos Administrativos – TUPA de la Municipalidad.
- 66.15.17 Suspender la admisión a trámite de solicitudes de los administrados por cualquier razón.

Negarse a recibir los escritos, declaraciones, formularios presentados por los administrados, o a pedir constancia de su recepción, lo que no impide que pueda formular las observaciones en los términos a que se refiere el artículo 125° de la Ley de Procedimiento Administrativo General.

**Artículo 67°.- Faltas disciplinarias por contravención a los principios, deberes y prohibiciones éticas establecidas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública**

De acuerdo al Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria las transgresiones a los principios, deberes, y prohibiciones éticas establecidas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815.

Se encuentra prohibida la aplicación simultanea de las faltas de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento y los principios deberes y prohibiciones éticas de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, para una misma conducta infractora, en el mismo procedimiento administrativo disciplinario.



Los principios, deberes y prohibiciones éticas de la Ley del Código de Ética la función pública, se aplican únicamente en aquellos casos en que la conducta del servidor no se encuadre en las faltas disciplinarias establecidas por la Ley del Servicio Civil y su Reglamento.

#### **Artículo 68°.- Faltas disciplinarias por inobservancia de las restricciones para ex servidores**

Constituyen infracciones de los ex servidores de la Municipalidad, realizar alguna de las acciones dentro del año siguiente a su cese en la entidad:

- 68.1 Representar o asistir a un administrado en algún procedimiento respecto del cual tuvo grado de participación durante su actividad en la Municipalidad.
- 68.2 Asesorar a cualquier administrado en algún asunto que estaba pendiente de decisión durante su relación con la Municipalidad.
- 68.3 Realizar cualquier contrato, de modo directo o indirecto, con algún administrado apersonado aun procedimiento resuelto con su participación.

#### **Artículo 69°.- Sanción disciplinaria**

La sanción disciplinaria es aplicada por la autoridad competente a los servidores de la Municipalidad, por la comisión de faltas disciplinarias establecidas en el presente Reglamento, realizada en el ejercicio de sus funciones asignadas o durante la prestación de los servicios.

#### **Artículo 70°.- Tipos de Sanción**

Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- 70.1 Amonestación Verbal
- 70.2 Amonestación escrita
- 70.3 Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hábil hasta por (12) meses.
- 70.4 Destitución
- 70.5 Inhabilitación para el desempeño de la función pública, en el caso de ex servidores.

Son sanciones leves, la amonestación verbal y la amonestación escrita; en tanto que son sanciones graves, la suspensión, destitución e inhabilitación.

Las sanciones de amonestación escrita, suspensión, destitución e inhabilitación, son impuestas en el marco del procedimiento administrativo disciplinario respectivo, tramitado de conformidad con las disposiciones del Reglamento del Procedimiento Administrativo disciplinario de la Municipalidad de la Perla.

#### **Artículo 71°.- Amonestación Verbal**

La amonestación verbal es la sanción que consiste en la expresión oral de la disconformidad con el servidor por la comisión de una falta disciplinaria que se considera como leve.

La amonestación verbal no requiere de un procedimiento administrativo disciplinario previo, materializándose su imposición a partir de la llamada de atención efectuada por el jefe inmediato al servidor, realizada en forma personal y reservada.



Por su carácter oral, no procede su mención o incorporación en el legajo personal del servidor, ni tampoco la interposición del recurso en su contra.

#### **Artículo 72°.- Amonestación Escrita**

La amonestación escrita es la sanción leve que consiste en la expresión escrita de la disconformidad en el servidor por la comisión de una falta disciplinaria de consideración,

La sanción de amonestación escrita se aplica previo procedimiento administrativo disciplinario.

#### **Artículo 73°.- Suspensión**

La suspensión es la sanción consistente en la separación temporal del servidor, sin percepción de la compensación económica, impuesta por la comisión de una falta disciplinaria que reviste gravedad.

La sanción de suspensión se aplica desde (1) día calendario hasta por un máximo de (12) meses, previo procedimiento administrativo disciplinario.

#### **Artículo 74°.- Destitución**

La destitución es la sanción consistente en la separación definitiva del servidor, impuesta por la comisión de una falta disciplinaria que reviste una gravedad tal que impide el mantenimiento del vínculo laboral con la Municipalidad.

La sanción de destitución se aplica previo procedimiento administrativo disciplinario. En caso la sanción de destitución quede firme o se haya agotado la vía administrativa, el servidor sancionado quedara automáticamente inhabilitado para el ejercicio del servicio civil por un plazo de (5) años.

#### **Artículo 75°.- Inhabilitación**

La inhabilitación es la sanción consistente en el impedimento temporal para el ingreso al servicio civil, impuesta a los ex – servidores de la Municipalidad por la comisión de una falta disciplinaria que reviste gravedad.

La sanción de inhabilitación se aplica previo procedimiento disciplinario seguido al ex – servidor, pudiendo aplicarse hasta un plazo máximo de cinco (5) años.

#### **Artículo 76°.- Criterios aplicables a la determinación de la sanción**

Una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor, la autoridad competente debe i) verificar que no existan ninguno de los supuestos eximentes de responsabilidad, ii) tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida y iii) graduar la sanción observando los criterios siguientes:

- 76.1 Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- 76.2 Ocultar la comisión de falta o impedir descubrimiento.
- 76.3 El grado de jerarquía y la especialidad del servidor que comete la falta,



""Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia""

entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas mayor en sus deberes de conocerlas y apreciarlas debidamente.

- 76.4 Las circunstancias en que se comete la infracción.
- 76.5 La concurrencia de varias faltas.
- 76.6 La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- 76.7 La reiterada en la comisión de las faltas.
- 76.8 La reincidencia en la comisión de faltas.
- 76.9 La continuidad en la comisión de faltas.
- 76.10 El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.
- 76.11 Los antecedentes del servidor.

La residencia es entendida como aquella circunstancia agravante que consiste en haber sido sancionado antes por una falta disciplinaria análoga.

La residencia es entendida como aquella circunstancia agravante que consiste en haber sido sancionado antes por una falta disciplinaria distinta.

**Artículo 77°.- Atenuantes de la responsabilidad disciplinaria**

La subsanación voluntaria por parte del servidor del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario, puede ser considerada como un atenuante de la responsabilidad administrativa.

La simulación de actos de subsanación voluntaria, tales como la formulación de denuncias y/o la apertura y/o conclusión irregular de procedimientos administrativos disciplinarios, entre otros suponen, una circunstancia agravante para efectos de la determinación de la sanción.

**Artículo 78°.- Prescripción**

La facultad para determinar la presunta existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, prescribe a los (3) tres años calendario de cometida la falta disciplinaria.

Si dentro del plazo mencionado el Subgerente de Gestión de Recursos Humanos hubiera tomado conocimiento de la falta disciplinaria, la prescripción operara un (1) año calendario después de esa fecha de la toma de conocimiento, siempre que no hubiere transcurrido en el plazo señalado en el numeral anterior.

La prescripción para la imposición de la sanción opera en el término de un año calendario de iniciado el procedimiento administrativo disciplinario, sin que se emita y notifique la resolución del órgano sancionador que dispone su conclusión.

Cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, plazo de un año al que se hace referencia en el numeral precedente para que opere la prescripción, se empieza a computar desde el momento en que el informe de control es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad.



La prescripción será declarada por el Gerente Municipal de oficio o a pedido de parte, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente.

#### **Artículo 79°.- Prescripción en el caso de ex servidores**

Para el caso de los ex – servidores, el plazo para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario prescribe a los (2) dos años calendario, contados a partir de la fecha en que la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos conoció de la presunta comisión de la infracción.

En el caso de informes emitidos por los órganos del Sistema Nacional de Control, el plazo de prescripción señalado en el numeral anterior se computa desde la fecha de recepción del informa en el que se atribuye al ex – servidor presunta responsabilidad administrativa.

### **CAPITULO XV**

#### **DE LAS SANCIONES POR FALTAS DISCIPLINARIAS**

#### **Artículo 80°.- Del procedimiento administrativo disciplinario**

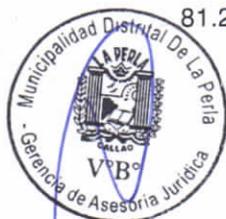
El procedimiento administrativo disciplinario a un servidor civil se ejecuta de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y demás dispositivos legales.

#### **Artículo 81°.- Tipificación de faltas**

81.1 Las faltas que ameritan la sanción de suspensión, destitución e inhabilitación se encuentran tipificadas en el artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y demás dispositivos legales.

81.2 Constituyen faltas leves que ameritan sanción de amonestación verbal o escrita, las siguientes:

- 81.2.1 Incurrir en inasistencia injustificada hasta dos (02) días consecutivos.
- 81.2.2 Incurrir en tardanza injustificada hasta tres (03) días consecutivos o hasta seis (05) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días naturales o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario.
- 81.2.3 No portar el fotocheck durante el horario de trabajo.
- 81.2.4 No incorporarse a su puesto de trabajo después de haber registrado su ingreso.
- 81.2.5 Retirarse del centro de trabajo durante la jornada laboral sin haber obtenido la autorización de su jefe inmediato.
- 81.2.6 Registrar su salida antes de la culminación de la jornada laboral sin haber obtenido la autorización de su jefe inmediato.
- 81.2.7 Deambular o ingresar a zonas de trabajo ajenas a su área sin la debida autorización.
- 81.2.8 Ingerir alimentos en horas no autorizadas.
- 81.2.9 No reincorporarse a sus labores, después de haber concluido el refrigerio.
- 81.2.10 No asistir al centro de labores con el uniforme de trabajo proporcionado por la Institución.
- 81.2.11 No presentar los documentos para la actualización de sus legajos personales,





“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

- cuando es requerido por la Institución.
- 81.2.12 Excederse en el horario establecido en el refrigerio.
  - 81.2.13 Promover reuniones sin autorización que no tengan relación con las funciones propias de la actividad laboral.
  - 81.2.14 Ingresar a las instalaciones de la Municipalidad en días no laborales, sin contar con la autorización respectiva.
  - 81.2.15 El incumplimiento de órdenes directas realizadas por el superior jerárquico.

## CAPITULO XVI

### DEL CERTIFICADO DE TRABAJO Y ENTREGA DE PUESTO

#### Artículo 82°.- Del certificado de trabajo y entrega de puesto

A la culminación de la relación laboral, se le entregará al servidor civil un certificado de trabajo, previa entrega de puesto y devolución de bienes asignados, siguiendo para tal efecto las disposiciones emitidas por la Municipalidad.

#### Artículo 83°.- Casos en que se efectúa la entrega de puesto

La entrega de puesto se realiza en los siguientes casos:

- 83.1 Conclusión o término del vínculo laboral, renuncia, cese definitivo, jubilación, destitución, incapacidad permanente, rescisión del contrato, resolución o vencimiento del plazo de contrato o cuando se deja sin efecto la designación en cargos de confianza.
- 83.2 Desplazamientos: reasignación, permuta, rotación, destaque, designación, reubicación y encargatura.
- 83.3 Vacaciones y licencias en los supuestos que superen los 15 días calendarios.
- 83.4 Suspensión en el cargo por medida disciplinaria sin goce de remuneraciones por un periodo mayor a 15 días.
- 83.5 Por destitución.
- 83.6 Otros supuestos establecidos en la normativa correspondiente.

## CAPITULO XVII

### DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

#### Artículo 84°.- De la actuación de la Municipalidad

La Municipalidad debe mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores y trabajadoras, cumpliendo con las obligaciones establecidas en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción. del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430

#### Artículo 85°.- De la configuración del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual es la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición, de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra, de quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamenta les.

El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de



naturaleza sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

#### **Artículo 86°.- Conductas con que se presenta el hostigamiento sexual**

El hostigamiento sexual puede presentarse por medio de las siguientes conductas:

- 86.1 Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- 86.2 Amenazas mediante las cuales se exige en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agrave su dignidad.
- 86.3 Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones o proposiciones de naturaleza sexual, así como gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima sexual.
- 86.4 Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- 86.5 Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.

#### **Artículo 87°.- Elementos constitutivos del hostigamiento sexual**

Son elementos constitutivos del hostigamiento sexual:

- 87.1 El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es la condición a través del cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole.
- 87.2 El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima.
- 87.3 La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo.: en el rendimiento en su trabajo creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

#### **Artículo 88°.- Tipificación como falta de carácter disciplinario**

El hostigamiento sexual es tipificado como falta de carácter disciplinario en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° W 30057, Ley del Servicio Civil, por lo que su sanción se encuentra sujeta al procedimiento establecido en la referida Ley.

#### **Artículo 89°.- Del procedimiento de investigación**

El procedimiento de investigación tiene como finalidad determinar la existencia del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial y eficaz, que permita sancionar al hostigador.





## CAPITULO XVIII

### DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### Artículo 90°.- Del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo se orienta por la política impartida por la Alta Dirección, siendo la Subgerencia de Recursos Humanos la responsable de ejecutar, implementar y supervisar el adecuado cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en la Municipalidad, en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST).

#### Artículo 91°.- Del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como una de sus principales herramientas al Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST), que tiene por objeto establecer las normas y disposiciones pertinentes para la prevención de accidentes y enfermedades derivados de la ejecución de las actividades laborales que realizan los servidores.

#### Artículo 92°.- De las obligaciones de la Municipalidad

Son obligaciones de la Municipalidad:

- 92.1 Establecer las medidas de seguridad necesarias para garantizar y preservar la integridad física de los servidores y de los terceros durante su permanencia en el local institucional, previniendo o eliminando las potenciales causas de accidentes.
- 92.2 Elaborar un mapa de riesgos con la participación de las organizaciones sindicales, de representantes de los servidores civiles y del Comité de Seguridad y Salud, el cual deberá exhibirse en un lugar visible.
- 92.3 Proporcionar a los servidores civiles, los equipos o implementos de seguridad necesarios, cuando la naturaleza de sus funciones así lo requiera. Estos implementos son de propiedad de la Municipalidad y deberán ser usados por el servidor de acuerdo a las instrucciones recibidas.
- 92.4 Coadyuvar a la participación de los servidores de la Municipalidad en las charlas, prácticas de simulacro de evacuación por sismos, incendios, casos de emergencia o primeros auxilios y entrenamiento sobre seguridad y salud en el trabajo.

#### Artículo 93°.- De las obligaciones de los servidores civiles

Todos los servidores deberán prestar colaboración para mantener el orden y limpieza en el centro de trabajo estando obligados además a observar las siguientes medidas de higiene y seguridad, a lo siguiente:

- 93.1 Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo que se apliquen en el centro laboral y con las instrucciones que le impartan sus jefes.
- 93.2 Informar al momento de su contratación o durante la vigencia del vínculo laboral, respecto a cualquier enfermedad o dolencia que padezca. En caso no se cumpla con informar, la entidad no asume responsabilidad de los riesgos y/o contingencias que pudieran generar dichas enfermedades o dolencias en el desempeño de las funciones.
- 93.3 Utilizar y cuidar adecuadamente los implementos de seguridad, mobiliario, equipos tecnológicos, equipos de protección personal y demás dispositivos de seguridad suministrados por la entidad, para su protección y de las demás personas.



""Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 93.4 Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por las normas o por política de la entidad.
- 93.5 Comunicar a su jefe inmediato todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud y/o de las instalaciones físicas.
- 93.6 Informar inmediatamente todos los incidentes y accidentes de trabajo, por más leves que sean a su jefe inmediato debiendo cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, cuando la entidad, el Comité de Seguridad y Salud o la autoridad competente lo requiera.
- 93.7 No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas y otros elementos para los cuales no esté autorizado.
- 93.8 Desconectar y guardar las maquinas o equipos de trabajo al concluir las labores.
- 93.9 Queda terminante prohibido portar armas de cualquier tipo dentro de la Municipalidad, salvo autorización expresa.
- 93.10 Participar en los programas de inducción y capacitación de manera obligatoria debiendo suscribir el control de asistencia.

## CAPITULO XIX

### VIGILANCIA Y SEGURIDAD

#### Artículo 94°.- Medidas de seguridad

La Municipalidad Distrital de La Perla adopta las medidas de seguridad necesarias en resguardo de su personal, bienes e instalaciones. El servidor civil está obligado a cumplir las medidas de seguridad establecidas por la Municipalidad, debiendo prestar la debida colaboración y respeto al personal a cargo de la vigilancia y seguridad.

#### Artículo 95°.- Retiro de bienes

Ningún objeto o bien que no sea de propiedad del servidor civil puede ser retirado de las instalaciones de la Municipalidad, sin la Orden de Salida debidamente autorizada; ningún servidor civil podrá ingresar a la Municipalidad computadoras, laptops, tablets, impresoras, cámaras fotográficas y similares, salvo autorización expresa de la Subgerencia de Tecnología de la Información.

#### Artículo 96°.- Visitantes

El servidor que se encuentre autorizado a recibir visitas en las oficinas de la Municipalidad, es responsable de dar la autorización de ingreso al visitante, debiendo verificar que este porte en un lugar visible el carnet que le autoriza el ingreso a determinadas oficinas. En ningún caso podrán ingresar los visitantes que no cuenten con la respectiva autorización.



## CAPITULO XX

### POLÍTICA NACIONAL DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

#### Artículo 97°.- Concepto

La corrupción constituye el uso indebido del Poder Público o el mal uso de la posición privilegiada en el ejercicio de la función pública, para obtener un beneficio indebido, económico, no económico o ventaja directa o indirecta, vulnerando principios y deberes éticos, normas y derechos fundamentales establecidos por las disposiciones administrativas o especiales de carácter común.

#### Artículo 98°.- Actos vinculados a la corrupción

El/la funcionario/a, Directivo/a y servidor/a de la Municipalidad Distrital de La Perla, incurren en actos o practicas vinculados a la corrupción, al enmarcarse su conducta en las siguientes situaciones:

- 98.1 **Recibir doble remuneración del Estado, cuando percibe simultáneamente dos remuneraciones o pensiones de dos o más entidades del Estado, a excepción de los casos autorizados por ley o normas específicas.**
- 98.2 **Nepotismo**, preferencia en favorecer a los parientes, amigos o allegados con empleos públicos o reconocimientos sin evaluar sus capacidades para el ejercicio del cargo público, que comprende hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
- 98.3 **Ventaja indebida**, Cuando el servidor/a, Directivo/a o funcionario/a de la Municipalidad, procura u obtiene beneficios económicos o de otra índole, mediante el uso de su cargo o influencia.
- 98.4 **Conflicto de intereses**, cuando el interés laboral de los servidores/ras, Directivos/as o funcionarios/as de la Municipalidad afectan el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones, generando conflicto en el cumplimiento de sus deberes y funciones.
- 98.5 **Incumplimiento del deber de imparcialidad**, cuando por interferencia de un interés de carácter personal, favorece a las personas, partidos políticos o instituciones con las que guarda vinculación.
- 98.6 **Incumplimiento de cautelar los bienes del Estado**, uso indebido e inadecuado de los bienes de la Municipalidad, asignados para el cumplimiento de sus funciones.





## CAPITULO XXI

### TERMINO DE SERVICIO CIVIL

#### Artículo 99°.- De las causales de terminación del servicio civil

Son causales de término del Servicio Civil las siguientes:

- 99.1 Fallecimiento.
- 99.2 Renuncia.
- 99.3 Jubilación.
- 99.4 Mutuo acuerdo.
- 99.5 Alcanzar el límite de edad de setenta (70) años.
- 99.6 Pérdida o renuncia a la nacionalidad peruana, en los casos en que la naturaleza del puesto la exija como requisito para acceder al Servicio Civil.
- 99.7 La sanción de destitución por la comisión de faltas de carácter disciplinario y la condena penal por delito doloso; así como la pena privativa de libertad efectiva por delito culposo por un plazo mayor a tres (3) meses.
- 99.8 La inhabilitación para el ejercicio profesional o el ejercicio de la función pública, en ambos casos por un período mayor a tres (3) meses.
- 99.9 Cese por causa relativa a la capacidad del servidor en los casos de desaprobación.
- 99.10 No superar el período de prueba. La resolución administrativa que declare el cese debe estar debidamente motivada.
- 99.11 Extinción de la Municipalidad.
- 99.12 Por decisión discrecional, en el caso de los servidores civiles de confianza y funcionarios público de libre nombramiento y remoción.
- 99.13 Cese por causa relativa a la incapacidad física o mental sobreviniente del servidor que impida el ejercicio de las funciones que le corresponden. Debe declararse conforme a Ley.
- 99.14 De manera facultativa para el servidor, alcanzar la edad de sesenta y cinco (65) años

#### Artículo 100°.- De la renuncia al servicio civil

Los servidores civiles que renuncien deberán hacerlo por escrito, con una anticipación de treinta (30) días calendarios, dirigida al Gerente Municipal, debiendo indicar la fecha de término de la conclusión del vínculo que será remitida a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, para su opinión respecto a la exoneración del plazo de haber sido solicitada.

La exoneración del plazo podrá ser rechazada, por escrito, hasta dentro de tres (03) días hábiles de presentada la renuncia. Vencido este último plazo y de no haber respuesta de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, la exoneración se dará por aceptada de manera tácita.

La negativa de exonerar del plazo previsto para la renuncia obliga al servidor a prestar sus servicios hasta el cumplimiento del plazo, el cual deberá constar en el comunicado que deniega la exoneración conjuntamente con la fecha de terminación del servicio civil.





## CAPITULO XXII

### COMPROMISO ÉTICO

#### Artículo 101º.- Compromiso ético

Los servidores civiles de la entidad deben regir sus actuaciones bajo los principios éticos establecidos por la institución y las normas legales impartidas por el Estado. El incumplimiento de lo antes señalado será sancionado con arreglo al presente Reglamento, así como a la normatividad vigente que resulte aplicable.

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

**PRIMERA.** - La Sub Gerencia de Recursos Humanos deberá tener un registro domiciliario actualizado de los servidores civiles, a fin de remitir la información correcta y facilitar la acción de bienestar social, cuando se requiera verificar la situación laboral de un servidor civil.

**SEGUNDA.** - La Municipalidad se reserva el derecho de dictar disposiciones que complementen, amplíen y/o adecuen el presente Reglamento. Corresponderá a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, proponer normas, directivas internas y disposiciones que complementen el Reglamento, así como dar el tratamiento adecuado a los casos que no se encuentren contemplados en el mismo, dentro de los límites del respeto a los derechos no: servidor civil, así como las disposiciones aplicables del régimen laboral general o especial según corresponda.

**TERCERA.** - El Reglamento Interno de Trabajo de los Servidores de la Municipalidad de La Perla será aprobado mediante Resolución de Alcaldía y entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación.

**CUARTA.** - La Subgerencia de Tecnología de la Información deberá implementar los directorios de correos electrónicos institucionales señalados en el Artículo 16º en el término de 30 días calendarios de aprobada el presente reglamento.

**QUINTA.** - La Subgerencia de Recursos Humanos queda encargada de otorgar los Fotocheck a los servidores de la Municipalidad señaladas en el numeral 40.9, Artículo 40º en el lapso de 30 días calendarios de entrada en vigencia.

### TERMINOLOGÍA

**Servidores Civiles.** - Toda persona con relación laboral dentro de los regímenes laborales del Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 728 y Decreto Legislativo 1057.

**Acoso sexual acto de intimidación o acoso de naturaleza sexual o violación.** - promesas no deseadas y/o inapropiadas a cambio de favores sexuales realizadas en los ámbitos laborales o relacionados a asuntos laborales.

**Registro domiciliario.** - Información que contiene el domicilio proporcionado por los servidores en sus declaraciones juradas o Fichas Personales al momento de vinculación laboral

**Principios éticos.** - conjunto de reglas que sirve como guía en el ejercicio de sus funciones, de los trabajadores de la Municipalidad, regulando la conducta y actitud de servidor público.

**Seguridad y Salud en el Trabajo.** - aplicación de normas y procedimientos para el desarrollo saludable de las actividades laborales en condiciones de seguridad y salubridad.



## MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Se entenderá que un trabajador es objeto de acoso sexual en su empleo cuando el empleador, un representante de éste o un superior jerárquico del afectado, le solicite verbal o gesticular mente relaciones sexuales, contacto sexual o cualquier otra forma de actividad sexual que conlleve una promesa implícita o expresa de otorgarle un tratamiento preferencial en el empleo o una amenaza implícita o expresa de infringirle. un tratamiento perjudicial. Para que una conducta pueda ser calificada como un acto de hostigamiento sexual deberá presentar las siguientes características:

- Que exista una relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa entre el supuesto hostigado y el hostigador
- Que sea un acto de carácter sexual ya sean actos físicos, verbales o escritos.
- Que el acto no sea deseado o consentido de modo evidente por el supuesto hostigado.
- Que la conducta hostigadora sea utilizada para chantajear al trabajador en las decisiones relativas al empleo o en la continuación del mismo, ascensos, salario, etc.

El Hostigamiento Sexual puede presentarse a través de las siguientes conductas:

- Promesas de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exige la realización de una conducta no deseada como atenciones de naturaleza sexual.
- Uso de palabras, insinuaciones o proposiciones de naturaleza sexual, así como gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para el trabajador.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.

La gravedad de estas conductas se evaluará según el nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada. Asimismo, ésta aumentará si la conducta es reiterada o si se concurren dos o más actos de hostigamiento sexual de los antes mencionados.

El procedimiento y demás disposiciones concernientes a los lineamientos que permitan normar orientar, prevenir y sancionar los actos de hostigamiento sexual en las relaciones laborales del personal de la Institución, están determinados en la directiva interna elaborada por la Municipalidad de conformidad con la legislación vigente.



## POLÍTICAS Y PROGRAMAS SOBRE VIH-SIDA

La Municipalidad, en cumplimiento de las políticas y programas sobre VIH y Sida, tiene como objetivos:

- a. Implementar acciones que permitan erradicar todo tipo de rechazo, estigma o acto discriminatorio contra la persona real o supuestamente infectada por el VIH/SIDA.
- b. Establecer un ambiente de trabajo sano que facilite y garantice una salud física y mental óptima con programas de prevención de todo tipo de enfermedades, incluyendo el VIH/SIDA, a fin de lograr el desarrollo normal de las funciones de los trabajadores.
- c. Inculcar a los trabajadores una cultura de prevención del VIH/SIDA, para que a su vez informen y capaciten a sus familiares sobre los riesgos y formas de transmisión de VIH/SIDA y las formas de prevenir esta enfermedad. Establecer programas de prevención del VIH/SIDA.

Para los efectos del presente título, la Municipalidad tendrá en consideración el siguiente glosario de términos:

- **VIH:** es el virus de inmunodeficiencia humana que debilita el sistema inmunológico del cuerpo y que, en el último término, ocasiona el SIDA.
- **SIDA:** se designa al síndrome de inmunodeficiencia adquirida, que engloba una serie de vicisitudes calificadas a menudo de infecciones y tipos de cáncer y para los cuales no hay actualmente curación posible.
- **Personas VIH-Positivas:** sinónimo de persona que vive con el VIH.
- **Normas de bioseguridad:** Conjunto de medidas preventivas reconocidas internacionalmente orientadas a proteger la salud y la seguridad del personal y su entorno.
- **Profilaxis post exposición:** Es una respuesta médica de emergencia que puede utilizarse para proteger al personal expuesto al VIH, que consiste en una medicación, pruebas de laboratorio y asesoramiento
- **Discriminación:** Todo tipo de acto físico, verbal o escrito, realizada por el empleador u otros trabajadores, que afecten la dignidad o integridad de un trabajador en razón a su condición de persona con VIH/SIDA, especialmente aquellos actos destinados a segregar o diferenciar de forma injustificada a dicho personal.
- **Lugar de trabajo:** La expresión "lugar de trabajo" abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo y que se hallen bajo el control directo o indirecto del empleador.

La Municipalidad establecerá las siguientes medidas de prevención:

- a. Campañas o programas de información y capacitación en materia de prevención y atención del VIH/SIDA, para lo cual se apoyará, cuando sea necesario, en instituciones de salud que brinden charlas a los trabajadores.
- b. Suministrará información relevante sobre la propagación e infección del VIH/SIDA y las formas de prevención.



- c. En las campañas o programas de información, se hará hincapié en los comportamientos de alto riesgo consecuencia de los cuales, algunos trabajadores se ven expuestos al VIH/SIDA; en los métodos de reducción de riesgos; en oportunidades de diagnóstico y tratamiento y, demás que considere la Entidad.
- d. En caso algún trabajador se encuentre expuesto al riesgo de contraer el VIH/SIDA, la entidad cumplirá con observar las normas de bioseguridad y de profilaxis post exposición.

La Municipalidad adoptará medidas que garanticen el apoyo y asistencia a sus trabajadores infectados o afectados por el VIH/SIDA, estableciendo para ello un procedimiento especial al cual puedan acudir los trabajadores y sus representantes, conforme al procedimiento establecido en el presente reglamento. Asimismo, la Municipalidad no consiente ninguna norma de personal o práctica discriminatoria contra los trabajadores, obligándose a:

- a. No solicitar pruebas, ni reconocimientos médicos relativos al VIH/SIDA, al momento de contratar a los trabajadores, durante la relación laboral o como requisito para la continuidad en el trabajo.
- b. Velar porque no haya discriminación, ni rechazo (estigmatización) alguno en el trabajo, basado en una infección por el VIH real o supuesta.
- c. Se considerará nulo el despido que tenga como sustento la condición de persona con VIH/SIDA del trabajador, así como todo acto dentro de la relación laboral fundado en dicha condición.
- d. La entidad considera falta laboral todo acto discriminatorio de un trabajador real o supuestamente VIH Positivo, sancionable conforme a lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo.

Las pruebas respecto al descarte del contagio de la enfermedad del VIH/SIDA, son enteramente voluntarias por parte del trabajador, las mismas que serán realizadas por cualquier institución o laboratorio médico que no tenga ninguna vinculación con la Municipalidad, las que mantendrán la confidencialidad de los resultados de las mencionadas pruebas.

Todo trabajador que se considere discriminado por ser portador o supuesto portador del VIH/SIDA, debe seguir el trámite interno que se describe a continuación. La Municipalidad garantiza que este procedimiento se realizará con total confidencialidad. La presentación de la queja verbal o escrita debe ser dirigida al Subgerente de Recursos Humanos. La queja debe probar de forma razonable, la existencia de actos discriminatorios para el inicio del trámite. En caso el reclamo sea presentado en contra de la autoridad de mayor jerarquía, el presente procedimiento no resultará aplicable, teniendo el trabajador expedito su derecho a interponer las acciones legales que considere pertinentes en la vía judicial. En la queja se pueden solicitar medidas cautelares (vacaciones, cambio de área con absoluta reserva del proceso iniciado a voluntad del trabajador afectado) siempre que se ajusten a la intensidad, proporcionalidad y necesidad de caso. Recibida la queja, la misma será comunicada a la persona acusada, quien deberá presentar su descargo por escrito cursándolo al funcionario a cargo del procedimiento dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes, explicando su



posición. El descargo deberá ser puesto en conocimiento de la persona que presentó la queja, dentro de los tres (03) días hábiles de recibido el descargo. Todos los documentos o pruebas, deben ser puestos en conocimiento de ambas partes por la persona a cargo del trámite de la queja. Las partes pueden presentar las pruebas que estimen pertinentes, hasta antes de ser emitida la resolución (decisión final, conforme al presente procedimiento). El proceso de investigación no podrá exceder de diez (10) días hábiles. Concluida la etapa de investigación, el Subgerente de Recursos Humanos, contará con cinco (05) días hábiles para emitir el acto administrativo que ponga fin al procedimiento interno. Dicha resolución que será debidamente motivada, declarará fundada o infundada la queja.

Para evaluar la existencia o configuración de la discriminación denunciada por el trabajador afectado, la Municipalidad analizará de forma casuística cada queja que sea presentada por los trabajadores o sus representantes, tomando en cuenta en cada caso en concreto determinados factores como trayectoria laboral o nivel de carrera, las circunstancias y la existencia de conductas hostiles, humillantes, ofensivas o injustificadas. Por otro lado, con el fin de determinar la gravedad de la conducta, se deberá decidir de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Adicionalmente, se deberá tomar en cuenta la reiteración y la concurrencia de las citadas manifestaciones.

Las sanciones que se pueden imponer al acusado, según la gravedad de la conducta, son: amonestación verbal o escrita, suspensión o despido. En caso el acusado o el supuesto discriminado violaran la disposición de confidencialidad al que se hace referencia en el presente documento, esta falta será considerada como falta grave y podrá ser sancionada incluso con el despido.

Si, luego de la investigación se resuelve que la queja es infundada, la persona a quien se le imputaron los hechos falsos o no probados se encontrará facultada para interponer las acciones judiciales pertinentes en contra del trabajador que presenta la queja por los supuestos actos de hostilidad. Adicionalmente, la Subgerencia de Recursos Humanos podrá imponer las sanciones correspondientes por falsa queja. En caso la Autoridad Judicial emita sentencia firme confirmando que la queja presentada por el trabajador es infundada la Municipalidad quedará facultada para resolver de forma válida y justificada el contrato del trabajador que presentó la queja falsa.

La Municipalidad implementará programas y dictará charlas a los trabajadores sobre VIH - SIDA, destinadas a prevenir y controlar su progresión, proteger los derechos laborales, erradicar rechazo, estigma y discriminación de las personas real o supuestamente VIH positivas.

La Municipalidad brindará el apoyo necesario a los trabajadores que hayan desarrollado SIDA y que, como consecuencia de dicha enfermedad, de conformidad con la normatividad vigente, califiquen para obtener una pensión de invalidez. Dicho apoyo estará orientado a facilitar todos los documentos requeridos, así como proporcionar la información del caso, con el objeto de que el trabajador realice sus trámites ante la ONP o AFP, a efectos de obtener la respectiva pensión de invalidez.