



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN TARAPOTO
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS**

**REGLAMENTO INTERNO DE LOS SERVIDORES
RIS – 2016 (Original)
(APROBADO CON R.A. N° 368-2016-A/MPSM)**





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

"Año del Buen servicio al Ciudadano"

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 693 - 2017-A/MPSM

Tarapoto, 27 de Setiembre de 2017

VISTOS:

El memorándum N° 313 - 2017-A/MPSM, de Alcaldía autorizando proyectar la Resolución de Alcaldía, sobre el nuevo horario, que regirá a partir del 02 de Octubre del 2017, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194º de la Constitución Política del Perú de 1993, modificada por la ley N° 27680, Ley de Reforma Constitucional del Capítulo XIV del Título IV, Sobre Descentralización, en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, disponen que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 16-2017-A/MPSM, de fecha 12 de Enero del 2017, se modificó los artículos 17, 18 y 20 del Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) de la Municipalidad Provincial de San Martín, aprobado por Resolución de Alcaldía N° 368-2016-A/MPSM, de fecha 13 de Mayo del 2016, referente al nuevo horario de atención al público y la jornada laboral de los empleados y funcionarios públicos sujetos a los regímenes del Decreto Legislativo N° 276 y 1057;

Que, la Constitución Política del Perú de 1993, en el artículo 25º establece que "*La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo (...)*". De lo cual se infiere que dicha jornada puede ser menor a dicho periodo. Asimismo, conforme al artículo 138º numeral 1 de la Ley N° 27444 "Ley de Procedimiento Administrativo General" y su modificatoria, el horario de atención a los usuarios, en ningún caso puede ser inferior a ocho horas diarias consecutivas;

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 800, se estableció en la Administración Pública una jornada de trabajo al día respecto a los servidores públicos, de lunes a viernes y de enero a diciembre, de siete horas y cuarenta y cinco minutos (7:45 horas), debiéndose además considerarse el tiempo necesario para el refrigerio. Al respecto, SERVIR, en el Informe Técnico N° 405-2015-SERVIR/GPGSC, señaló que "*La jornada establecida en el Decreto Legislativo N° 800, se enmarca en el límite constitucional referido, fijando una jornada reducida, en la medida que este, como se ha visto, establece un límite diario (de 8 horas) o semanal (de 48 horas), que permite a las entidades fijar jornadas diarias menores, o jornadas ampliadas que no sobrepasen las 48 horas semanales*". Mencionando así mismo, en el Informe Técnico N° 1634-2016-SERVIR/GPGSC, que "*En la Administración Pública, debe tenerse en cuenta el horario establecido en el Decreto legislativo N° 800 (7 horas con 45 minutos) (...)*". Por tanto, ésta Entidad se encuentra facultada para establecer como jornada laboral lo prescrito en el Decreto Legislativo N° 800.

Estando a lo expuesto y de conformidad a la Ley N° 27972 "Ley Orgánica de Municipalidades", Ley N° 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General";

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: MODIFICAR el Artículo Primero de la Resolución de Alcaldía N° 016-2017-A/MPSM, el mismo quedará redactado de la siguiente manera:



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 693 - 2017-A/MPSM

"Artículo 17º.- HORARIO DE ATENCIÓN AL PÚBLICO



El Horario de atención al público en las dependencias de la Municipalidad Provincial de San Martín, será de lunes a viernes, en horario de 8:00 am a 4:45 pm.

Los horarios establecidos en el presente artículo se entienden fijados para la realización de labores administrativas. Cada unidad es responsable de establecer los mecanismos necesarios para no descuidar la atención al público incluso durante el horario de refrigerio, así como la prestación de los servicios que brinda la Municipalidad a la comunidad.

Artículo 18º.- JORNADA DE EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS



La jornada ordinaria de labores para los servidores y funcionarios sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276, será de siete (7) horas con cuarenta y cinco (45) minutos, de 8:00 am a 1:00 pm y de 2:00 pm a 4:45 pm, de lunes a viernes, con una (1) hora de refrigerio, (...)



Artículo 20º.- JORNADA DE SERVIDORES CAS

La jornada ordinaria de labores para los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, que realicen labores administrativas, será de 8 am a 1:00 pm y de 2:00 pm a 4:45 pm con una (1) hora de refrigerio, dicha jornada será de aplicación así mismo, para los servidores y funcionarios que laboren en las siguientes unidades orgánicas:

-Gerencia Municipal"

(...)



ARTICULO SEGUNDO: DISPONER que la presente resolución entrará en vigencia a partir del dos (2) de Octubre de 2017.

ARTICULO TERCERO: DISPONER que la Gerencia de Administración y Finanzas a través de la Oficina de Recursos Humanos difunda la presente Resolución a los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín.

ARTICULO CUARTO: DISPONER que el horario de refrigerio señalado líneas arriba, deberá ser controlado mediante los Controles de Asistencia respectivos.

ARTICULO QUINTO: DISPONER que la Oficina de Informática y Sistemas realice la publicación de la presente Resolución, en el Portal Web de la Municipalidad Provincial de San Martín.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



Municipalidad Provincial de San Martín
TARAPOTO

Ing. Víctor Manuel Nieves Pinchi
ALCALDE (e)

C.c.
Archivo
GM
GayF
ORH
OAJ
Archivo.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

MEMORANDUM N° 313 -2017-A-MPSM.

DEL : TENIENTE ALCALDE PROVINCIAL DE SAN MARTIN – TARAPOTO.
ING. VICTOR MANUEL NIEVES PINCHI.

AL : JEFE (e) DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS.
SR. GREGORIO O. CARVALLO DIAZ.

ASUNTO : **AUTORIZO PROYECTAR RESOLUCION ALCALDIA.**

REF. : **MODIFICAR ARTICULO PRIMERO RESOLUCION DE
ALCALDIA N° 016-2017-A/MPSM.**

FECHA : 27 DE SETIEMBRE DEL 2017.

Por medio del presente **AUTORIZO** a usted proyectar Resolución de Alcaldía, en la cual se **MODIFICA** el Artículo Primero de la Resolución de Alcaldía N° 016-2017-A/MPSM, indicando que la **atención al público** en las dependencias de la Municipalidad Provincial de San Martín, será de **lunes a viernes, en horario de 8:00 a.m. a 4:45 p.m.**

La jornada ordinaria de labores para los servidores y funcionarios sujetos al **régimen del Decreto Legislativo N° 276**, será de **siete (7) horas con cuarenta y cinco (45) minutos, de 8:00 am. a 1:00 pm. y de 2:00 p.m. a 4:45 pm.** de Lunes a viernes, con **una (1) hora de refrigerio.**

La jornada ordinaria de labores para los servidores sujetos al **régimen del Decreto Legislativo N° 1057**, que realicen labores administrativas, será de **8:00 am. a 1:00 pm. y de 2:00 pm. a 4:45 pm.**, con **una (1) hora de refrigerio.**, dicha jornada será de aplicación así mismo, para los servidores y funcionarios, inherentes al presente régimen laboral.

La presente jornada laboral entrara en vigencia a partir del **dos (2) de Octubre del 2017.**

Atentamente;



Municipalidad Provincial de San Martín
TARAPOTO

ING. Victor Manuel Nieves Pinchi
ALCALDE (e)

VMNP/MPSM.
GOCD/ORH.

Hada.

C.c.

GM.

GAF.

Interesado

Archivo.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU"

RESOLUCIÓN DE ALCALDIA N° 368 -2016-A/MPSM

Tarapoto, 13 de Mayo del 2016,

VISTOS:

Los documentos nota de Coordinacion N° 328-2016-ORH/MPSM, de fecha 17/03/2016, sobre el proyecto de Reglamento Interno de los servidores Civiles-RIS, y la nota de coordinación N° 056-2016-OAJ/MPSM, de fecha 11/05/2016, emitiendo opinión legal;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad a lo establecido por el Artículo 194º de nuestra Carta Magna, modificada mediante la Ley N° 27680, concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades; señala que los gobiernos locales gozan de autonomía Política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política establece para las Municipalidades radica en la facultad de ejercer actos gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.

Que, la Ley Nro. 30057, Ley del Servicio Civil, dispone en el literal a) de su Novena Disposición Complementaria Final, que a partir del día siguiente de su publicación son de aplicación inmediata a los servidores civiles de los regímenes de los Decretos Legislativos Nro. 276, 728 y 1057 las disposiciones sobre el artículo III del Título Preliminar, referido a los principios de la Ley del Servicio Civil, el Titulo II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos; disponiendo asimismo, que el Título V referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador se aplica una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias;

Que, el Título VII del Decreto Supremo Nro. 040-2014-PCM, que aprueba el reglamento General de la Ley Nro. 30057, precisa cuales son los documentos de gestión que deben ser elaborados por la Oficina de Recursos Humanos de las entidades públicas, indicando además el contenido mínimo de disposiciones que deben contener cada uno de ellos. En tal propósito la Oficina de Recursos Humanos, mediante nota de coordinación N° 328-2016-ORH/MPSM, de fecha 17/03/2016, remitio a la Oficina de Asesoría Jurídica el proyecto de Reglamento Interno de los Servidores Civiles –RIS-, de la Municipalidad Provincial de San Martin, la cual fue revisado por dicha Oficina y remitida a la Oficina de Recursos Humanos, con nota de coordinación N° 056-2016-OAJ/MPSM, de fecha 11/05/2016, para su trámite, y en el marco de lo dispuesto por el artículo 129º del D.S. Nro. 040-2014-PCM; al que se sujetarán los funcionarios y servidores civiles, en el cumplimiento las labores que se le asignen, correspondiendo derogar la Resolución de Alcaldía Nro. 749-2014-A/MPSM, de fecha 24/11/2014; que aprobó el último Reglamento Interno de Asistencia, Puntualidad y Permanencia de los servidores de la Municipalidad Provincial de San Martin.

Estando a lo expuesto y en uso a las facultades otorgadas mediante la Ley Nro. 27972 Ley Orgánica de Municipalidades en su artículo 20º inc. 6.;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - Aprobar el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) de la Municipalidad Provincial de San Martín, que consta de diecisiete (17) Capítulos, ciento Cuarenta y uno (141) artículos y seis (6) Disposiciones Finales y Complementarias, el mismo que forma parte de la presente Resolución.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

RESOLUCIÓN DE ALCALDIA N° 368 -2016-A/MPSM

Tarapoto, 13 de Mayo del 2016,



ARTICULO SEGUNDO.- Derogar la Resolución de Alcaldía Nro. 749-2014-A/MPSM, de fecha 24/11/2014, que aprueba el Reglamento Interno de Control de Asistencia, Puntualidad y Permanencia de los Servidores de la Municipalidad Provincial de San Martín y todas las disposiciones que se opongan al presente Reglamento.

ARTICULO TERCERO.- Disponer que la Gerencia de Administración y Finanzas que a través de la Oficina de Recursos Humanos difunda el presente Reglamento a los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de San Martín, el mismo que entrará en vigencia a los treinta días contados a partir de su publicación.

ARTICULO CUARTO.- Disponer que la Oficina de Informática y Sistemas realice la publicación del Reglamento Interno, en el Portal Web de la Municipalidad Provincial de San Martín.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

GOCD/ORH.

C.C.

Dependencias Municipales.
Archivo.



Municipalidad Provincial de San Martín
TARAPOTO
ALCALDIA
Walter Grundel Jiménez
ALCALDE



1-04-04-16
02:04 PM..
HJD



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN TARAPOTO

Municipalidad Provincial de San Martín
COPIA CERTIFICADA
CERTIFICO Que el presente documento es copia
exacta del original que se ha tenido a la vista.
[Signature]

Abog. Wilson Javier Pérez Guevara
Jefe de la Oficina de Secretaría General
Tarapoto:.....
25 ENE 2017.

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 0360 - 2017-A/MPSM

Tarapoto, 12 de Enero de 2017

VISTOS:

La Carta N° 001-2017-SITRAMUN-T, con Registro de Ingreso N° 0016, de fecha 02 de Enero del 2017, Informe Legal N° 019-2017-OAJ/MPSM, de fecha 11 de Enero del 2017, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194º de la Constitución Política del Perú de 1993, modificada por la ley N° 27680, Ley de Reforma Constitucional del Capítulo XIV del Título IV, Sobre Descentralización, en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, disponen que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 368-2016-A/MPSM, de fecha 13 de Mayo del 2016, se aprobó el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) de la Municipalidad Provincial de San Martín. En ese sentido, en dicho Reglamento se estableció el horario de atención al público y la jornada laboral de los empleados y funcionarios públicos sujetos a los regímenes del Decreto Legislativo N° 276 y 1057, estableciéndose ocho (8) horas diarias tanto de jornada laboral, así como de atención al público;

Que, la Constitución Política del Perú de 1993, en el artículo 25º establece que “*La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo (...)*”. De lo cual se infiere que dicha jornada puede ser menor a dicho periodo. Asimismo, conforme al artículo 138º numeral 1 de la Ley N° 27444 “Ley de Procedimiento Administrativo General” y su modificatoria, el horario de atención a los usuarios, en ningún caso puede ser inferior a ocho horas diarias consecutivas;

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 800, se estableció en la Administración Pública una jornada de trabajo al día respecto a los servidores públicos, de lunes a viernes y de enero a diciembre, de siete horas y cuarenta y cinco minutos (7:45 horas), debiéndose además considerarse el tiempo necesario para el refrigerio. Al respecto, SERVIR, en el Informe Técnico N° 405-2015-SERVIR/GPGSC, señaló que “*La jornada establecida en el Decreto Legislativo N° 800, se enmarca en el límite constitucional referido, fijando una jornada reducida, en la medida que este, como se ha visto, establece un límite diario (de 8 horas) o semanal (de 48 horas), que permite a las entidades fijar jornadas diarias menores, o jornadas ampliadas que no sobrepasen las 48 horas semanales*”. Mencionando así mismo, en el Informe Técnico N° 1634-2016-SERVIR/GPGSC, que “*En la Administración Pública, debe tenerse en cuenta el horario establecido en el Decreto legislativo N° 800 (7 horas con 45 minutos) (...)*”;

Que, por tanto, ésta Entidad se encuentra facultada para establecer como jornada laboral lo prescrito en el Decreto Legislativo N° 800, así como tomar las medidas que sean necesarias para distribuir el tiempo de trabajo de su personal, de manera que se garantice el tiempo de atención al público establecido en la referida Ley N° 27444 y sus modificatorias;

Estando a lo expuesto y de conformidad a la Ley N° 27972 “Ley Orgánica de Municipalidades”, Ley N° 27444 “Ley del Procedimiento Administrativo General”;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: MODIFICAR los artículos 17, 18 y 20 del Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) de la Municipalidad Provincial de San Martín, aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 368-2016-A/MPSM, los cuales quedarán redactados de la siguiente manera:

“Artículo 17º.- HORARIO DE ATENCIÓN AL PÚBLICO

El Horario de atención al público en las dependencias de la Municipalidad Provincial de San Martín, será de lunes a viernes, en horario corrido de 7:00 am a 3:30 pm.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN TARAPOTO

Artículo 18º.- JORNADA DE EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS

La jornada ordinaria de labores para los servidores y funcionarios sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276, será en una sola jornada de siete (7) horas con cuarenta y cinco (45) minutos, de 7:00 am a 3:30 pm, de lunes a viernes, con cuarenta y cinco (45) minutos de refrigerio, el mismo que será dispuesto mediante los instrumentos y/o documentos pertinentes. (...)

Artículo 20º.- JORNADA DE SERVIDORES CAS

La jornada ordinaria de labores para los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, que realicen labores administrativas, será la misma establecida en el Artículo 18º del presente Reglamento; esto es, de 7:00 am a 3:30 pm, en una sola jornada con cuarenta y cinco (45) minutos de refrigerio, dicha jornada será de aplicación así mismo, para los servidores y funcionarios que laboren en las siguientes unidades orgánicas:

-Gerencia Municipal"

(...)

ARTICULO SEGUNDO: DISPONER que la presente resolución entrará en vigencia a partir del uno (1) de Febrero de 2017.

ARTICULO TERCERO: DISPONER que la Gerencia de Administración y Finanzas a través de la Oficina de Recursos Humanos difunda el presente Reglamento con sus modificaciones respectivas a los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín.

ARTICULO CUARTO: DISPONER que el horario de refrigerio de los servidores y funcionarios públicos de ésta Municipalidad señalados líneas arriba, será en dos turnos: de 12:00 pm a 12:45 pm y de 12:45 pm a 1:30 pm, para lo cual, los jefes inmediatos mediante los instrumentos y/o documentos pertinentes dispondrán el turno que corresponde a su personal. Asimismo, se contralará el cumplimiento de dichos turnos (horario de refrigerio) mediante los Controles de Asistencia respectivos.

ARTICULO QUINTO: DISPONER que la Oficina de Recursos Humanos así como las demás Unidades Orgánicas vinculadas, emitan los instrumentos y/o documentos pertinentes, a fin de establecer el horario de refrigerio.

ARTICULO SEXTO: DISPONER que la Oficina de Informática y Sistemas realice la publicación del presente Reglamento, en el Portal Web de la Municipalidad Provincial de San Martín.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

C.G.
Archivo
GM
GAYF
CRH
OAJ
Archivo.



Municipalidad Provincial de San Martín
TARAPOTO

Walter Grundel Jiménez
ALCALDE





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

REGLAMENTO INTERNO DE LOS SERVIDORES CIVILES - RIS -

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN



OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

TARAPOTO, 13 DE MAYO 2016





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN REGLAMENTO INTERNO DE LOS SERVIDORES CIVILES - RIS

	<u>ÍNDICE</u>
PRESENTACIÓN.	4
BASE LEGAL.	5
CAPITULO I Disposiciones Generales.	8
CAPITULO II De la incorporación de personal.	9
CAPITULO III Jornada y horario de trabajo.	11
CAPITULO IV Tardanzas, inasistencias, permisos.	16
CAPITULO V Descansos médicos, licencias y subsidios por enfermedad, licencias vinculadas a la Salud y bienestar del trabajador y otras licencias.	21
CAPITULO VI De las atribuciones y obligaciones de la municipalidad.	26
CAPITULO VII De los derechos, obligaciones y prohibiciones del servidor.	27
CAPITULO VIII Desplazamiento de Personal.	32
CAPITULO IX De las vacaciones.	32
CAPITULO X De las Remuneraciones.	34
CAPITULO XI Fortalecimiento de la relación laboral.	34
CAPITULO XII Bienestar Social.	35
CAPITULO XIII Del Régimen disciplinario y procedimiento sancionador.	35



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

CAPITULO XIV Prevención y sanción del hostigamiento sexual.	40
CAPITULO XV De la seguridad y salud en el trabajo.	42
CAPITULO XVI Término del servicio civil.	43
CAPITULO XVII Compromiso ético.	44
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES.	45





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

PRESENTACIÓN

El Reglamento Interno de los Servidores Civiles-RIS de la Municipalidad Provincial de San Martín, establece y regula la normatividad a la que deben sujetarse los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

En la estructura del presente Reglamento se ha tenido en cuenta lo establecido en los últimos dispositivos legales de carácter laboral a fin de fomentar la armonía necesaria para el desarrollo integral de los recursos humanos de la institución, asegurando que los trabajadores tengan conocimiento de sus derechos y obligaciones, así como de la normatividad para acceder a ellos.

El Reglamento Interno de los Servidores Civiles tiene características generales de orientación que se complementan con las políticas, normas, lineamientos y procedimientos que sobre cada tema que se establezcan.

El Reglamento, como instrumento de decisión en los asuntos laborales internos de esta institución, requiere ser actualizado y/o modificado, cada vez que se promulguen disposiciones laborales que exijan su modificación o cuando lo demande el desarrollo institucional.

Tarapoto, 13 de Mayo de 2016.

Oficina de Recursos Humanos.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

BASE LEGAL

El presente Reglamento tiene como marco legal los siguientes dispositivos y normas legales vigentes:

1. Constitución Política del Perú, Artículos del 22° al 28°, del 39° al 42°, 194° y 195
2. Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
3. Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
4. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
5. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público.
6. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento el Decreto Supremo. N° 040-2014- PCM
7. Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 276.
8. Decreto Supremo. N° 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
9. Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001- 96-TR.
10. Decreto Supremo N° 028-2007-PCM, Dictan disposiciones a fin de promover la puntualidad como práctica habitual en todas las entidades de la Administración Pública.
- 11 Dec. Leg. N° 713, Ley de Descansos Remunerados.
12. Reglamento del Dec. Leg. N° 713, aprobado por D.S. N° 012-94-TR.
13. D.S. N° 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Dec. Leg. N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobre tiempo y sus modificatorias.
14. Reglamento del D.S. N° 007-2002-TR, aprobado por D.S. N° 008-2002-TR.
15. D.S. N° 004-2006-TR, Dictan Disposiciones sobre el registro de control de asistencia y salida en el régimen laboral de la actividad privada.
16. D.S. N° 021-2006-TR, Disponen aplicación del D.S. N° 004-2006-TR en las entidades del sector Público sujetas al régimen laboral de la actividad privada.
17. Dec. Leg. N° 1057 que regula el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, modificado por la Ley N° 29849.
18. Reglamento del Dec. Leg. N° 1057, aprobado por D.S. N° 075-2008- PCM modificado por D.S. N° 065-2011-PCM.
19. Ley N° 26771, Ley de prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y Contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco.
20. Reglamento de la Ley N° 26771, aprobado por D.S. N° 021-2001-PCM.
21. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, modificada por la Ley N° 28496.
22. Reglamento de la Ley N° 27815, aprobado por D.S. N° 033-2005-PCM.
23. Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y sus modificatorias.
24. Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud-EsSalud y sus modificatorias.
25. Reglamento de Ley N° 27056, aprobado por D.S. N° 002-99-TR y sus modificatorias.
26. Resolución Directoral N° 01-93-INAP-DNP, que aprueba el Manual Normativo de Personal N° 003-93-DNP "Licencias y Permisos".
27. Ley N° 26644, Precisan el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante, normas modificatorias y complementarias.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

28. Reglamento de la Ley N° 26644, aprobado por D.S. N° 005-2011-TR.
29. Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna, precisada por la Ley N° 27403 y modificada por la Ley N° 28731.
30. Ley N° 28048 - Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.
31. Reglamento de la Ley N° 28048, aprobado por D.S. N° 009-2004-TR.
32. Ley N° 29409, Ley de Licencia por Paternidad.
33. Reglamento de la Ley N° 29409, aprobado por D.S. N° 014-2010-TR.
34. Ley N° 27409, Ley que otorga Licencia Laboral por Adopción.
35. Ley N° 28036, Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte.
36. Reglamento de la Ley N° 28036, aprobado por D.S. N° 018-2004-PCM.
37. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada la Ley N° 29430.
38. Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por D.S. N° 010-2003-MIMDES.
39. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias.
40. Reglamento de la Ley N° 29783, aprobado por D.S. N° 005-2012-TR y sus modificatorias.
41. Decreto Legislativo N° 1025, Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
42. Reglamento del Dec. Leg. N° 1025, aprobado por D.S. N° 009-2010-PCM
43. Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG, Aprueban Normas de Control Interno
44. Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de San Martín, aprobado
45. Convenio N° 151-01T, Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

REGLAMENTO INTERNO DE LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

CAPITULO 1 DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- OBJETO

El presente Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de San Martín, en adelante el Reglamento, tiene como objeto normar los derechos y obligaciones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, en adelante la Municipalidad, de conformidad con las normas legales vigentes y las políticas internas establecidas en cada caso. Es un instrumento de regulación de las relaciones jurídico-laborales entre la Municipalidad y sus trabajadores, teniendo por tal motivo sus normas carácter obligatorio; con tal propósito la Municipalidad se obliga a otorgar un ejemplar del Reglamento a cada trabajador.

Artículo 2°.- AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Reglamento es de aplicación obligatoria para todos los funcionarios y servidores de la Municipalidad sujetos a los regímenes laborales establecidos en los Decretos Legislativos Nos. 276, 728, 1057 y en la Ley N° 30057, a quienes en adelante se les denominará servidores civiles, de conformidad con el inciso 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, y la Segunda Disposición Complementaria Final que establece que en el caso de entidades que no cuenten con resolución de inicio de proceso de implementación resultan aplicables las disposiciones comprendidas en el libro I del referido Reglamento “Normas Comunes a todos los Regímenes y Entidades”.

El Alcalde de la Municipalidad Provincial de San Martín como empleador podrá emitir las normas y directivas internas adicionales o complementarias al presente reglamento que estime necesarias para el mejor desenvolvimiento de sus actividades.

Artículo 3°.-

Con el presente reglamento no se agotan las facultades y protestades de la Municipalidad Provincial de San Martín como empleador, por lo que, sujetándose a la ley, podrá establecer las normas que estime necesarias para el mejor desenvolvimiento de sus actividades.

Artículo 4°.-

Las infracciones a normas morales, éticas y de derecho en que incurriese el trabajador y que no se encuentren contemplados en el presente Reglamento, serán resueltas en cada caso atendiendo a las circunstancias, antecedentes y aplicando los principios que indica la Ley.

Artículo 5°.- PODER DE DIRECCIÓN

Corresponde a la Municipalidad la organización del servicio, la determinación del número de servidores civiles que sean necesarios para ejecutarlo, así como la Distribución de las labores entre el personal y su desplazamiento de acuerdo con las necesidades del servicio y con el debido respeto a sus derechos.

Artículo 6°.- ROL DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

La Oficina de Recursos Humanos, es el órgano encargado de conducir el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y los Sub sistemas de Planificación de Políticas, Organización del trabajo y su distribución y los que comprenden la administración de personal, selección, evaluación, capacitación, bienestar y desarrollo



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

integral del servidor civil, conforme a lo que Establece el nuevo régimen del Servicio Civil y el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), de la Municipalidad.

Asimismo es el órgano encargado de emitir disposiciones internas que regulen con mayor detalle las acciones de personal comprendidas en el presente Reglamento.

Artículo 7º.- DIFUSIÓN

La Oficina de Recursos Humanos a través de los responsables de las Gerencias, Sub Gerencias, Jefes de Oficinas, difundirá el presente Reglamento. Corresponde cumplir y hacer cumplir lo dispuesto en el presente documento a la Gerencia Municipal, Oficina de Recursos Humanos, y demás Gerencias y Sub Gerencias, Departamentos, Áreas, Funcionarios y a todos los servidores sin excepción.

CAPITULO II DE LA INCORPORACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 8º.- INCORPORACIÓN A LA ENTIDAD

El ingreso de personal a la Municipalidad, con excepción de los cargos de confianza y de libre designación y remoción, será a través de Concurso Público de Méritos. Para ello, la Municipalidad establecerá mediante Directiva de la Oficina de Recursos humanos, los procedimientos y mecanismos respecto a los medios y sistemas de convocatoria, reclutamiento, evaluación y selección, de conformidad con las disposiciones internas y normas vigentes sobre la materia y según la naturaleza de los perfiles de puestos.

La selección de los servidores civiles se realiza conforme a los regímenes laborales establecidos, así como, a 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 delante SERVIR.

Artículo 9º.- NEPOTISMO

El personal de Dirección y de Confianza que goza de la facultad de contratación o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección, está prohibido de ejercer dicha facultad, respecto de sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y/o segundo de afinidad, o de las personas con quienes tengan vínculo matrimonial o unión de hecho reconocida conforme a Ley, por cuanto constituye nepotismo.

Artículo 10º.- DE LOS REQUISITOS.

Son requisitos para ingresar a la Municipalidad como servicio civil;

- a. Estar en pleno ejercicio de los derechos civiles y haber cumplido la mayoría de edad.
- b. No tener condena por delito doloso, con sentencia firme.
- c. No estar inhabilitado administrativamente quienes están comprendidos en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido a cargo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR¹ o quienes lo están judicialmente con sentencia firme.
- d. No estar inscrito en el registro de deudores alimentarios morosos.
- e. Cumplir con las normas que regulan incompatibilidades y prohibiciones de funcionarios públicos en el ejercicio de sus cargos.
- f. Observar las disposiciones legales que en materia de ingreso de personal alcancen a entidades como la Municipalidad Provincial de San Martín -Tarapoto.
- g. Cumplir con los requisitos del puesto al que se postula y presentar los documentos que sean exigidos por la Municipalidad Provincial de San Martín.
- h. Presentar Declaración Jurada de Ingresos y de Bienes y Rentas de los Funcionarios y Servidores Públicos del Estado, la que deberá ser entregada por



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

aquellos servidores civiles comprendidos entre los niveles funcionarios, empleados de confianza y de libre designación y remoción, directivos superiores y por los servidores civiles de otros niveles que la institución determine. La presentación se realiza al inicio, durante el ejercicio — cada año - y al término del ejercicio del cargo o labor.

i. Cumplir con cualquier otra formalidad que exija la institución.

Artículo 11º.- RESPONSABILIDAD POR LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN ENTREGADA A LA ENTIDAD

Los postulantes y servidores civiles deberán llenar, firmar y presentar los documentos y demás formularios que requiera la Oficina de Recursos Humanos dentro del plazo que se le hubiera otorgado para tal efecto, siendo de su entera responsabilidad la veracidad de la información que proporcionen, teniendo está el carácter de declaración jurada.

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

Artículo 12º.- LEGAJO DE PERSONAL

La Oficina de Recursos Humanos, a través del encargado de Escalafón y Legajos, organiza y administra un legajo personal actualizado por cada servidor civil, de acuerdo a los lineamientos de SERVIR, el mismo que debe contener, entre otros, los documentos señalados en el artículo 11 del presente Reglamento. Los datos personales comprendidos en los legajos serán conservados con la reserva del caso.

Artículo 13º.- ORIENTACIÓN PARA EL SERVICIO

Todo nuevo servidor civil recibirá de la unidad orgánica en la cual prestará servicios, orientación sobre los objetivos, organización y funcionamiento de la Institución, así como también sobre las labores que le corresponderá desarrollar en su puesto.

Artículo 14º.- DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

El personal que ingrese a prestar servicios recibirá como documento de identificación institucional, un Fotocheck el mismo que deberá ser devuelto al término de la relación laboral. El Fotocheck es propiedad de la municipalidad, su uso es personal, intransferible y obligatorio dentro de las instalaciones de la entidad. El servidor civil es responsable por su mala utilización, adulteración o Pérdida, la Oficina de Recursos Humanos dispondrá, previa solicitud del servidor, la emisión del

Duplicado del Fotocheck y el descuento de su costo por planilla.

CAPITULO III JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 15º.-

El encargado de Control de Asistencia de la Oficina de Recursos Humanos, es la responsable del control y registro de la asistencia de los servidores de acuerdo a lo señalado en el presente Reglamento y las normas vigente sobre la materia.

Artículo 16º.- CONDICIONES GENERALES

- Se puede establecer por Ley, convenios colectivos o decisión unilateral de la Municipalidad, una jornada menor a la máxima ordinaria señalada.
- El establecimiento de la jornada ordinaria máxima diaria o semanal, no impide el ejercicio de la facultad de la Municipalidad de fijar 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



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

correspondiente no podrá exceder los límites máximos previstos por la Ley y Pactos Colectivos.

- La Municipalidad tiene facultades para establecer turnos de trabajo fijo o rotativo que pueden variar de acuerdo a sus necesidades.
- Las modificaciones que se introduzcan a la jornada, horarios y turnos de trabajo, deberán ser comunicadas a los trabajadores con anticipación.

Artículo 17°.- HORARIO DE ATENCIÓN AL PÚBLICO

El Horario de atención al público en las dependencias donde corresponda es de lunes a viernes: Mañana 8:00 am a 1:00 pm.

Tarde 2:30 pm a 5:30 pm.

Artículo 18°.- JORNADA DE EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS

La jornada ordinaria de labores para los servidores civiles y funcionarios sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276, es de ocho (08) horas diarias o cuarenta (40) horas semanales como máximo, de lunes a viernes. Esta jornada de trabajo se estableció entre la Municipalidad y el Sindicato de Trabajadores Municipales de San Martín.

Artículo 19°.- JORNADA DE OBREROS.

La jornada ordinaria de labores para los servidores obreros sujetos al Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Legislativo N° 728 y D.S N° 003-97-TR, es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales de Lunes a Sábado.

Artículo 20°.- JORNADA DE SERVIDORES CAS

La jornada ordinaria de labores para los servidores sujetos al Decreto Legislativo N° 1057, es la misma jornada de los servidores sujetos a los regímenes laborales generales de acuerdo al Artículo 6° literal b) del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley N° 29849 asignándose conforme a la naturaleza de la función y del servicio a desempeñar de acuerdo a lo señalado en el presente Reglamento. La jornada y horario de trabajo de los servidores CAS que realizan labores administrativas es de ocho (08) horas diarias de 8:00 am a 1:00 pm y de 2:30 pm a 5:30 pm de lunes a viernes y para los que laboran en las siguientes Oficinas:

- Gerencia Municipal.
- Gerencia de Seguridad Ciudadana y Fiscalización.
- Gerencia de Administración y Finanzas.
- Gerencia de Planeamiento y Presupuesto.
- Gerencia de Infraestructura y Planeamiento Urbano.
- Gerencia de Desarrollo Social.
- Gerencia de Desarrollo Económico
- Sub Gerencia Seguridad y Fiscalización.
- Sub. Gerencia Policía Municipal y Fiscalización.
- Sub Gerencia de Promoción de Transporte, Transito Urbano.
- Sub. Gerencia de Gestión Ambiental y Ordenamiento Territorial.
- Sub. Gerencia Maquinaria Mantenimiento Vial y Planta.
- Sub. Gerencia Programas Sociales y Nutrición Infantil.
- Sub. Gerencia Promoción de Salud y Defensa de Derechos.
- Sub. Gerencia Educación, Cultura, Deporte y Recreación.
- Sub. Gerencia Desarrollo Económico Local y Turismo.
- Sub. Gerencia de Estudios de Pre inversión y Ejecución de Obras.
- Sub. Gerencia Planeamiento, Control Urbano y Catastro.
- Oficina de Procuraduría Municipal.
- Oficina de Asesoría Jurídica.
- Oficina de Secretaría General.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

- Oficina de Informática y Sistemas.
- Oficina de Tesorería.
- Oficina de Logística y Almacén.
- Oficina de Imagen Institucional.
- Oficina de Contabilidad y Patrimonio.
- Oficina de Recursos Humanos.
- Oficina de Presupuesto y Racionalización.
- Oficina de Planeamiento y Estadística.
- Oficina de Control Institucional- OCI.
- Oficina de Programación Pre inversión –OPI.
- Oficina Programa Formalización Propiedad Informal-PROFOPRI.

Excepto para el Personal obrero que realiza labores netamente de Campo (Ayudante de compactadoras, Barrio de calles, Parques y Jardines, Choferes, Policías Municipales, Serenos, Vigilantes).la jornada de trabajo es de ocho (08) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales con un (01) día de descanso a la semana. Se tendrá en cuenta la organización del servicio que se brinda por veinticuatro (24) horas continuas.

Artículo 21.- EXCEPCIONES A LA JORNADA DE TRABAJO

Constituyen excepción:

- Los servidores obreros nombrados como guardianes nombrados tienen una jornada de doce (12) horas diarias de lunes a domingo, teniendo derecho a 30 días de vacaciones al año y un día libre por cumpleaños.
- Los servidores CAS que laboran en Serenazgo y Policía Municipal y en la Sub Gerencia de Gestión Ambiental y Ordenamiento Territorial (Unidad de Saneamiento Ambiental, Salubridad y Salud, Parques y Jardines, tienen una jornada de trabajo de ocho (08) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.

En el caso de los servidores que por motivo de su credo o religión, debidamente acreditado ante la Oficina de Recursos Humanos, no deban laborar el día sábado, se considerará éste como día de descanso en lugar del día domingo establecido como regla general.

Artículo 22º.- DÍA FRANCO

Se define día franco, al que se otorga por descanso compensatorio cuando el servidor ha laborado por necesidad del servicio, en domingo, feriado o en día de; descanso asignado según el rol o por acumulación de horas extraordinarias de trabajo; el jefe inmediato del servidor, reportará a la Oficina de Recursos Humanos dentro de las 24 horas de ocurrido el hecho.

Artículo 23º.- USO DE DÍAS FRANCOS

El uso de días francos se efectúa previa coordinación con el Jefe Inmediato del servidor y el Jefe de Recursos Humanos, hasta el mes siguiente de haberse generado, pasado este plazo el derecho a su uso se extinguirá.

Artículo 24º.- HORAS EXTRA Y TRABAJO EN SOBRETIEMPO:

De acuerdo a la Ley General del Presupuesto de la República está prohibido el pago de horas extras por trabajo extraordinario. Sin embargo el derecho del servidor a ser compensado por el trabajo de horas extras acumuladas, se hará bajo la modalidad del uso de día franco.

Artículo 25º.- HORARIO DE TRABAJO SEGÚN LA NATURALEZA DEL SERVICIO

Es facultad de la Municipalidad establecer el horario de trabajo, entendiéndose como tal, la hora de ingreso y la hora de salida son establecidos teniendo en cuenta la naturaleza del servicio, las normas legales vigentes y la negociación colectiva, pudiendo modificarse bajo éstos mismos términos.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

Día Cívico

Se considera al primer domingo de cada mes, con motivo de la ceremonia del izamiento de la Bandera y desfile cívico al que están obligados a participar los funcionarios y abanderados de la Policía Municipal y Serenazgo, excepto por motivos de credo o religión.

Los horarios del servicio administrativo y del servicio público son:

1. DE LOS CONTROLADORES DE ASISTENCIA

Realizan sus funciones en el local asignado de acuerdo al horario establecido. Su jornada es de ocho (8) horas diarias de lunes a sábado.

3. DE SEGURIDAD CIUDADANA Y FISCALIZACIÓN

3.1 GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y FISCALIZACIÓN. (SERENAZGO)

3.1.1 El Personal CAS, tiene la siguiente jornada y horario de trabajo:

De Lunes a Domingo, incluyendo un día de descanso semanal conforme a la programación del Servicio. Se ejecuta en dos turnos: (Personal de la Central de Cámaras de Video Vigilancia)

Primer Turno. : De 8:00 a.m. a 20:00 pm (12 Horas)

Segundo Turno. : De 21:00 pm a 08:00 am (12 horas).

3.1.2 El Personal Serenos, tiene la siguiente jornada y horario:

De lunes a sábado, conforme a la programación del Servicio, se ejecuta en dos turnos:

Primer Turno. : De 8:00 am a 20:00 pm. (12 Horas)

Segundo Turno. : De 21:00 pm a 08:00 prn. (12 horas)

3.2 POLICÍA MUNICIPAL

3.2.1 El Personal CAS, jornada y horario de trabajo:

De Lunes a Domingo, incluyendo un día de descanso semanal conforme a la programación del Servicio. Se ejecuta en Cuatro turnos:

Primer Turno. : De 5:00 am a 12:00 pm. (Mercados y adyacentes).

Segundo Turno. : De 8:00 am a 3:00 pm. (Plaza de armas y alrededores).

Tercer Turno. : De 12:00 pm a 7:00 pm. (Mercados y adyacentes).

Cuarto Turno. : De 3:00 pm a 10:00 pm. (Plaza de Armas y alrededores)

6. SUB GERENCIA DE MAQUINARIA MANTENIMIENTO VIAL Y PLANTA:

6.1 Personal Obrero, que realiza labores de campo, peones de obras y maquinaria pesada, tiene la siguiente jornada y horario de trabajo:

Lunes a Viernes Primer Turno. : De 7:00 am. a 12:00 pm.

Segundo Turno. : De 2:00 pm. a 5:15 pm.

Sábado. : De 7:00 am. a 12:00 pm.

7. SUB. GERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL.

7.1 Unidad de Saneamiento Ambiental, Salubridad y Salud.

Limpieza Pública.

El personal obrero, tiene la siguiente jornada y horario de trabajo:

De lunes a sábado y domingo, se reparte en los siguientes turnos:

a) Choferes y Ayudantes de Recolección en calles:

De lunes a viernes:

Primer Turno. : De 4:00 am. a 12:00 pm.

Segundo Turno. : De 12:00 pm. a 8:00 pm.

Tercer Turno. : De 8:00 pm. a 4:00 am.

Sábado:

Primer Turno. : De 4:00 am. a 12:00 pm.

Segundo Turno. : De 12:00 pm. a 8:00 pm.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

Domingo:

Primer turno. : De 4:00 am. a 11:00 am.

c) Barrido

Primer Turno. : De 10:00 pm. a 6:00 am.

Estos horarios podrán ser adecuados por necesidad de servicio.

Parques y Jardines.

Lunes a Viernes:

Primer Turno. : De 7:00 am. a 12:00 pm.

Segundo Turno. : De 2:00 pm. a 5:00 pm.

Sábado

Primer Turno. : De 7:00 am. a 12:00 pm.

9. PERSONAL DE VIGILANCIA, Y OTROS SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

El personal obrero que realiza labores de vigilancia tiene la siguiente jornada y horario de trabajo:

a) Vigilantes: De Lunes a Domingo, con un día de descanso semanal conforme a la programación del Servicio. Se ejecuta en tres turnos:

Primer Turno. : De 6:00 am a 2:00 pm.

Segundo Turno. : De 2:00 pm a 10:00 pm.

Tercer Turno. : De 10:00 pm a 6:00 am.

Artículo 26°.- DEL INGRESO A LOS LOCALES DE LA MUNICIPALIDAD FUERA DEL HORARIO DE TRABAJO.

Solo podrán ingresar a las instalaciones o dependencias de la entidad después del horario de salida, los servidores que cuenten con autorización de su Jefe Inmediato y reportada a la Oficina de Recursos Humanos, para las acciones competentes.

Dicha autorización, bajo responsabilidad, estará sustentada en una programación de tareas extraordinarias que indique días y horas a laborar. En casos fortuitos, que no puedan ser comunicados con anticipación a la Oficina de Recursos Humanos, el jefe inmediato coordinará con el controlador de asistencia para el ingreso del personal autorizado, debiendo ceñirse al procedimiento arriba indicado vía regularización.

Artículo 27°.- REGISTRO DE SALIDA Y REINGRESOS

Las salidas y reingresos de los servidores civiles de su local donde laboran deben ser registrados con los mecanismos establecidos o que se establezcan, para las acciones de personal que correspondan.

Artículo 28°.- EXONERACIÓN DEL REGISTRO.

El Gerente Municipal, Gerencias y oficinas por la naturaleza de su función y competencia, estarán exonerados del registro de control de asistencia. La Oficina de Recursos Humanos a través del Área de Control de Asistencia previa Resolución de Alcaldía autorizando dicha exoneración.

Artículo 29°.- HORA DE LACTANCIA

La servidora (madre) al término del periodo post natal, tiene derecho a una (01) hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo cumpla un año de edad.

En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementa una hora más al día. Este permiso puede ser fraccionado en dos tiempos iguales y es otorgado dentro de la jornada ordinaria de trabajo, en ningún caso es materia de descuento.

Artículo 30°.- HORARIO DE LA MADRE MUNICIPAL

Las servidoras empleadas del régimen del Decreto Legislativo N° 276 que tengan hijos estudiando (de 3 a 6 años), ingresarán una (01) hora después del horario normal de ingreso, sin tolerancia, desde el día de inicio del año escolar oficialmente declarado



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

por el Ministerio de Educación o la Gerencia Regional de Educación hasta el 31 de diciembre; este beneficio se otorga a petición de parte, adjuntando la acreditación del centro educativo y declaración jurada de tenencia del hijo (a) estudiante, documentación que deberá actualizarse anualmente.

Artículo 31°.- DESCANSO SEMANAL

La Municipalidad reconoce el descanso semanal obligatorio. En el caso de que se requiera que el servidor preste servicios en día de descanso semanal, éste tiene derecho a sustituir éste día por otro dentro de los siete días calendarios siguientes contando con la autorización de su jefe inmediato.

CAPITULO IV TARDANZAS, INASISTENCIAS, PERMISOS

Artículo 32°.-

El encargado del Control Asistencia de Personal, es la responsable de organizar, revisar y mantener actualizado el registro y control de asistencia de los servidores, cautelando el estricto cumplimiento de la jornada y horario establecido en el presente Reglamento.

Artículo 33°.-

El encargado del control de asistencia ejercen las acciones de control de asistencia y de permanencia de los servidores en el local municipal que se le asigne, está obligado a informar a la Oficina de Recursos Humanos las contingencias (abandono de puestos de trabajo constatado con el jefe inmediato del servidor y otros.) que se presenten durante su horario de control.

Artículo 34°.-

El encargado del Control de Asistencia de Personal remitirá a la Oficina de Recursos Humanos un reporte quincenal contenido información sobre tardanzas y salidas del servidor su motivo y duración.

Artículo 35°.-

Los servidores tienen la obligación de registrar su ingreso y salida, utilizando el sistema electrónico (biométrico) o las tarjetas de control de asistencia, su omisión se considera inasistencia para su descuento remunerativo.

En caso que el sistema electrónico de asistencia no funcione correctamente, se utilizará un método manual de registro.

Artículo 36°.-

El sistema electrónico de asistencia estará programado para registrar la asistencia hasta diez (10) minutos después de la hora de ingreso, tiempo considerado como tolerancia para el ingreso y descontado como tardanza de los haberes del servidor.

Artículo 37°.-

La permanencia del servidor municipal en su puesto laboral, es responsabilidad única y exclusiva de Jefe inmediato superior, debiendo verificar que el personal que tiene a su cargo inicie y culmine sus labores dentro de los horarios establecidos, sin excluir la responsabilidad que corresponde al propio servidor. Es facultad de la Oficina de Recursos Humanos realizar ésta acción a través de los Controladores de Asistencia o del personal que determine.

Artículo 38°.-

El jefe inmediato informará en el día, a la Oficina de Recursos Humanos, las contingencias siguientes: Inasistencias, abandono del puesto de trabajo, la no incorporación del servidor a su centro de trabajo al concluir su licencia, vacaciones, suspensión o cese temporal, comisión de servicio u otro tipo de desplazamiento.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

Artículo 39°.-

Se considera inasistencia justificada la no concurrencia al centro de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, u otros motivos debidamente sustentados; siempre y cuando el servidor comunique a su jefe inmediato superior y éste a su vez a la Oficina de Recursos Humanos, a las dos horas de iniciada las labores del día en que ocurrió la contingencia.

Artículo 40°.-

Se considera inasistencia injustificada en los casos siguientes:

1. La inasistencia al centro de trabajo sin previa autorización y sin justificación Correspondiente.
2. La omisión del registro de asistencia al ingreso o salida del centro de trabajo.
3. Abandonar el local y puesto de trabajo antes de la hora de salida sin Justificación.
4. Cuando se verifique que las papeletas de salida carezcan de los requisitos de validez contemplados en el Reglamento.

Artículo 41°.-

Las inasistencias por más de tres (03) días consecutivos, no será objeto de subsanación procediéndose al descuento respectivo en la remuneración y a la determinación de la responsabilidad administrativa y aplicación de la sanción cuando corresponda, de acuerdo a lo establecido en cada régimen laboral; salvo casos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente sustentado.

Artículo 42°.-

Las tardanzas dentro del lapso de tolerancia, a partir de uno (01) minuto serán acumuladas mensualmente para determinar los descuentos en la remuneración y en la determinación del goce vacacional. Los descuentos por tardanza e inasistencias injustificadas, constituyen ingresos que pasarán a la cuenta del Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo-CAFE y no constituye sanción disciplinaria ni la exime de ella.

En el caso del personal CAS, el descuento por tardanza será revertido a las arcas Municipales.

Artículo 43°.-

Cuando se produzca la ausencia de un servidor por dos (02) días consecutivos, el encargado de Control de Asistencia de Personal comunicará al Área de Bienestar Social para indagar los motivos de las inasistencias e informar a la Oficina de Recursos Humanos para que se adopten las acciones que correspondan.

Artículo 44°.- PAPELETA DE SALIDA, Y COMISIÓN DE SERVICIOS

La Papeleta de Salida es la autorización para salir del centro laboral de manera temporal, para que sea válida debe registrar la información en los datos que contiene y que a continuación sé que se señalan.

1. Número de serie.
2. Fecha.
3. Número de tarjeta del servidor.
4. Dependencia donde labora.
5. Apellidos y nombres.
6. Especificar el motivo de la salida.
7. Marcar el recuadro correspondiente al motivo: Comisión de servicio, Salud, Motivos Personales y Particulares.
8. Registrar hora de salida, tiempo estimado, hora de retorno y tiempo real.
9. Consignar firma del trabajador, firma y sello del jefe inmediato y visto bueno del controlador de asistencia del lugar donde labora.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

10. Cuando se trata de una papeleta por Comisión de Servicio o Salud, en reverso deberá recabarse los sellos, fecha y hora de las oficinas o lugares que visite el servidor municipal.

La Papeleta de Salida es de uso obligatorio para la salida del servidor.

Artículo 45°.-

El servidor municipal tiene el deber y la obligación de permanecer en su puesto de trabajo durante la jornada laboral; si por alguna razón necesitara salir de su centro de trabajo o puesto donde labora, deberá obtener una autorización por parte de su jefe inmediato superior según su orden jerárquico utilizando una papeleta de salida mediante el siguiente procedimiento:

1. El servidor solicitará a su jefe inmediato que le conceda la autorización para salir del centro de trabajo o puesto donde labora, indicando su motivo ya sea, permiso personal, particular, o permiso por salud. El permiso por comisión de servicios es generado y autorizado por el jefe inmediato.
2. El jefe inmediato del servidor, según sea el caso, concederá la autorización mediante su firma y sello en la papeleta.
3. El servidor se hará presente al puesto de control de asistencia correspondiente para que el encargado del control de asistencia vise, selle y registre la papeleta de salida.

Artículo 46°.-

Solo en casos debidamente justificados cuando el jefe inmediato del servidor no se encuentre al momento de requerirse la autorización de la papeleta de salida; ésta podrá ser autorizada por su superior jerárquico y al no encontrarse, será concedida por el Jefe de Recursos Humanos o el encargado del Control de Asistencia de Personal, con cargo a regularización por el jefe inmediato del servidor.

Artículo 47°.- COMISIÓN DE SERVICIOS .

Se considera Comisión de Servicios, las actividades de trabajo que desarrolla el servidor fuera de su centro laboral por horas, debidamente autorizados por el jefe inmediato.

Artículo 48°,

Cuando la Comisión de Servicios es fuera de la ciudad por más de un día será autorizada mediante Memorando emitido por Alcaldía, dirigido a la Gerencia de Administración y Finanzas, con copia a la Oficina de Recursos Humanos para los registros y control respectivo.

Artículo 49°,

Todos los servidores que realicen una Comisión de Servicios, al finalizar ésta, presentarán la papeleta de salida ante el controlador de asistencia. El servidor, dentro de las 24 horas de concluida la Comisión de Servicios, efectuará su informe sobre las acciones realizadas al jefe inmediato. El Informe será registrado y archivado para efectos de fiscalización posterior por la Oficina de Recursos humanos, asimismo de ser el caso, deberá presentar la rendición de gastos incurridos en un plazo no mayor de cinco (05) días calendario, el incumplimiento constituye falta disciplinaria.

Artículo 50°.-

Cuando la Comisión de Servicios se extienda pasada la hora de salida del servidor, al día siguiente éste presentará la papeleta de salida al controlador de asistencia de personal, justificada con el visto de conformidad del jefe inmediato. La no presentación de la Papeleta después de la Comisión de Servicios será considerada como inasistencia.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

Artículo 51°.- PERMISOS POR SALUD

Los permisos por Salud se otorgan cuando el servidor requiere atención médica en horario de trabajo por horas o por días, ya sea en Es Salud, un centro médico del Ministerio de Salud o un Centro Médico Particular.

Artículo 52°.-

Cuando el servidor tenga que asistir a consulta médica, procedimientos clínicos y afines a cualquier dependencia de Salud, obtenida por cualquier medio, el permiso deberá ser solicitado y presentado el día anterior a la cita ante el Controlador de Asistencia.

El permiso por salud, consulta, procedimientos clínicos y afines a cualquier dependencia de Salud, posterior a la hora de ingreso, se concede una (01) hora antes de la cita indicada. Dicho permiso no podrá exceder de un máximo de tres (03) horas contadas a partir de la hora indicada para la cita, en caso de exceso será considerado como permiso personal sujeto a descuento.

A su retorno el servidor debe acreditar la atención médica con la Papeleta de Salida firmada por el médico tratante, caso contrario se considerará como inasistencia.

Artículo 53°.- Situaciones Especiales

- Cuando el servidor sea referido a un centro de salud fuera del lugar de residencia por requerir de atención médica especializada, deberá presentar su solicitud de permiso con una anticipación de dos (02) días, acreditando la documentación de la referencia, considerando los días de ausencia incluyendo el término de la distancia.
- En caso de una EMERGENCIA, el servidor acudirá a atenderse al centro de salud más cercano, debiendo comunicar dicha situación a su jefe inmediato y al control de asistencia de personal que corresponda, siendo obligación de dicha área llevar un registro de tales incidencias; el servidor deberá acreditar la atención correspondiente a su retorno, otorgándole un plazo máximo de 48 horas de acuerdo al gravedad de la emergencia.

Artículo 54°.- PERMISOS POR MOTIVOS PERSONALES

Se otorgan al servidor para atender asuntos particulares son concedidos por el jefe inmediato dentro del día, después de la hora de ingreso o con un día de anticipación, formalizándose a través de la papeleta de salida. Están supeditados a *las necesidades del servicio y a la conformidad del Jefe inmediato*.

El tiempo de los mismos son acumulados mensualmente y expresados en días y horas para la deducción correspondiente. Los períodos acumulados se tendrán en cuenta para el cómputo máximo de las Licencias sin Goce de Remuneración,

Artículo 55°,

Los permisos por motivos personales deben ser alternos y no frecuentes, no pueden exceder de tres (03) horas diarias. Los permisos acumulados mensualmente no deben exceder el equivalente de siete (07) horas o un día de trabajo.

Artículo 56°,

Por cada siete (07) horas de permiso personal, se considerará un día de descuento, los permisos personales serán acumulados mensualmente y expresados en días y horas para el descuento en la remuneración del servidor, tomando como referencia la jornada de trabajo vigente.

Artículo 57°.- PERMISO POR CITACIÓN EXPRESA DE AUTORIDAD JUDICIAL, POLICIAL O MILITAR

El permiso por citación expresa de autoridad judicial, policial o militar se concede con goce de remuneración a los servidores por el tiempo que dure la diligencia, más el término de la distancia, debiendo acreditar previamente ante el Control de Asistencia



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

de Personal la citación, así como la concurrencia al producirse su retorno, con conocimiento de su jefe inmediato.

Artículo 58°.- PERMISO POR DOCENCIA O ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

Los servidores tendrán derecho a gozar de permiso para ejercer la docencia universitaria hasta por un máximo de seis (06) horas semanales, el mismo que deberá ser compensado por el servidor, similar derecho se les concederá a los servidores que sigan estudios superiores con éxito. En ambos casos, el permiso se concede a petición del servidor y debidamente acreditado, indicando los días de la semana y la cantidad de las horas semanales requeridas, así como la forma de compensación de dichas horas en la semana que corresponde el permiso. La Oficina de Recursos Humanos emitirá el acto administrativo que corresponda.

Artículo 59°.- PERMISO POR ONOMÁSTICO.

Los servidores tienen derecho a gozar de un día de descanso con goce de remuneración por ocasión de su onomástico y se hace efectivo el mismo día. Si el onomástico coincide con un feriado o que no le corresponde trabajar, se efectiviza el primer día útil siguiente, de lo contrario perderá el derecho. Este derecho no podrá adelantarse ni diferirse.

CAPITULO V

DESCANSOS MÉDICOS, LICENCIAS, SUBSIDIOS POR ENFERMEDAD, LICENCIAS VINCULADAS A LA SALUD Y EL BIENESTAR DEL TRABAJADOR Y OTRAS LICENCIAS

Artículo 60°.- DESCANSO MEDICO

El descanso médico puede ser prescrito por las diferentes dependencias de salud o médico particular y se sustenta con un Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) de Essalud , Certificado Médico expedido por un centro de salud pública o Certificado Médico Particular.

Artículo 61°.-

La presentación del Certificado Médico o el CITT que justifican los días de inasistencia del servidor deberán ser presentados directamente al Controlador de Asistencia de Personal dentro del término de 48 horas, quien hará de conocimiento al jefe inmediato y comunicará al Área de Bienestar Social para que realice las acciones correspondientes.

Artículo 62°,

En caso de Certificados Médicos emitidos por clínicas, hospitales o médicos particulares deben ser visados por medio de un centro de salud pública, cuando el periodo de incapacidad sea mayor de cinco (05) días; siendo válidos únicamente para la justificación de hasta (20) días de incapacidad para el trabajo, estos certificados serán supeditados a verificación y revisión de la Oficina de Recursos Humanos, todo certificado de médico particular posterior al vigésimo día de incapacidad acumulado en el año, será obligatoriamente canjeado por un Certificado de Incapacidad Temporalmente para el Trabajo (CITT) ante EsEssalud; el canje servirá para el trámite de pago del Subsidio por Enfermedad.

Artículo 63°.- LICENCIA Y SUBSIDIO POR ENFERMEDAD

La Municipalidad asumirá el pago de las remuneraciones de los servidores durante los días de incapacidad temporal para el trabajo por los veinte (20) primeros días, sean consecutivos o alternados acumulados. El exceso de los veinte (20) días será pagado por la Municipalidad, que tramitará el reembolso ante Es Salud de acuerdo a las directivas vigentes sobre prestaciones económicas de Es Salud.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

Artículo 64°.-

La Licencia por enfermedad o incapacidad temporal para el trabajo genera a su vez el pago del Subsidio por Enfermedad; que se concederán mediante Resolución emitida por la Oficina de Recursos Humanos, sustentada con el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) emitido por Es Salud cuando el periodo de incapacidad sea superior a 20 días.

Artículo 65°.-

No corresponde el otorgamiento de licencia por enfermedad o incapacidad temporal para el trabajo ni el pago de subsidio por enfermedad, cuando esta se produce cuando el servidor se encuentre haciendo uso de descanso vacacional o en cualquier situación que haya determinado la suspensión temporal de su relación laboral.

Artículo 66°.-

Cuando el servidor se encuentre haciendo uso del descanso médico y percibiendo el subsidio por enfermedad, y su fecha de término se superponga a la fecha de inicio de sus vacaciones establecidas en el Rol Anual de Vacaciones, estas se postergaran e iniciaran al día siguiente de culminado el descanso médico.

LICENCIAS VINCULADAS A LA SALUD Y EL BIENESTAR

Artículo 67°.- FORMALIDADES

Las solicitudes de licencia se rigen bajo las siguientes reglas:

Se solicita por escrito ante la Oficina de Recursos Humanos con una anticipación no menor a siete (07) días hábiles anteriores al inicio de la licencia, salvo indicación expresa de un plazo distinto. La solicitud del servidor deberá contar con el visto bueno de su jefe inmediato. La sola presentación de la solicitud no genera derecho al goce de licencia. Esta se concederá mediante Acto Administrativo emitido por la Oficina de Recursos Humanos. Si el servidor se ausentara a sus labores sin haberse dado el correspondiente documento

Autoritativo, se considerarán como inasistencias injustificadas, pudiendo ser pasible de sanción disciplinaria. Pueden exceptuarse de esta disposición las licencias por fallecimiento de familiares y las licencias por paternidad cuando sea aplicable y otras en casos excepcionales y debidamente fundamentados.

ARTICULO 68°.- POR PRE Y POST NATAL

La licencia por descanso pre y post natal se otorga a la servidora gestante para el goce de cuarenta y nueve (49) días calendario por cada caso, sumando un total de 98 días calendario.

El descanso postnatal se extiende por 30 (treinta) días calendarios adicionales en los casos de nacimiento múltiple o en casos de nacimiento de niños con Discapacidad.

El goce del descanso pre natal puede ser diferido parcial o totalmente y acumulado al post natal a decisión de la servidora civil gestante, previa presentación del Informe médico respectivo que autorice a diferir el inicio del periodo de descanso por maternidad. La solicitud de licencia debe ser presentada a la Oficina de Recursos Humanos acompañada del informe médico respectivo.

El pago que genera dicha licencia, se efectúa a través de los subsidios por maternidad que otorga ESSALUD, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 69°.- POR ASISTENCIA MÉDICA Y TERAPIA DE REHABILITACIÓN POR DISCAPACIDAD

La Licencia por terapias de rehabilitación y asistencia médica de personas con discapacidad se otorga con goce de haber a todos los servidores que acrediten documentalmente la necesidad de la atención o asistencia de sus hijos menores con discapacidad, menores con discapacidad sujetos a su tutela, mayores de edad con



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

discapacidad en condición de dependencia o sujetos a su curatela hasta por un máximo de cincuenta y seis (56) horas alternas o consecutivas al año, que serán concedidas a cuenta del periodo vacacional, pudiendo ser compensadas con horas extraordinarias de labores, previa solicitud. En caso que se requieran más horas, podrán otorgarse horas adicionales, bajo las mismas condiciones. El uso indebido de esta licencia constituye falta grave y causa de despido o destitución.

Artículo 70°.-POR ENFERMEDAD DE FAMILIARES DIRECTO

La Licencia por Enfermedad de familiares directos, se otorga al servidor cuando tienen algún familiar directo diagnosticado con enfermedad grave o terminal o en caso de accidentes que ponen en riesgo la vida del hijo, padre, madre, cónyuge o conviviente del servidor. La solicitud deberá ser presentada dentro de las 48 horas de producido o conocido el suceso y deberá adjuntar el certificado médico suscrito por el profesional de la salud que acredite la condición de estado grave terminal o grave con riesgo para la vida.

Artículo 71°.- POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES

La licencia por Fallecimiento de familiar se concede a los servidores de acuerdo a las siguientes:

se concede por el fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos en cada caso, una licencia por cinco (05) días hábiles con goce de remuneraciones, pudiendo esta extenderse hasta tres (03) días más cuando el fallecimiento se produce en provincia diferente a donde labora el servidor. Al término de la licencia, deberá acreditar el deceso con una copia del acta de defunción.

Solamente, en el caso de los servidores del régimen del Decreto Supremo N° 003-97-TR, los días de licencia otorgados se deducirán del periodo vacacional.

Artículo 72°.- POR PATERNIDAD LEY N° 29409 y modificatorias

La licencia por Paternidad consiste en el derecho que tiene el servidor, para ausentarse de su puesto, de trabajo con ocasión del nacimiento de su hijo (a).

Se concede por cuatro (04) días hábiles consecutivos con goce de remuneraciones, considerándose como tales a los días en que el servidor tenga la obligación de concurrir a prestar sus servicios a su centro laboral.

El servidor deberá comunicar por escrito a la Oficina de Recursos Humanos con una anticipación no menor de quince (15) días naturales la fecha probable de parto. La inobservancia de dicho plazo no acarrea la pérdida del derecho a la licencia por paternidad.

Posteriormente, el servidor deberá comunicar al Control de Asistencia el día de inicio de la licencia, el mismo que debe ubicarse entre la fecha del alumbramiento y la fecha en que el niño o la madre son dados de alta.

No corresponde el otorgamiento de esta licencia si el nacimiento se produce cuando el servidor se encuentra haciendo uso de su descanso vacacional o en cualquier situación que haya determinado la suspensión temporal de su relación laboral.

Artículo 73°.-POR ADOPCIÓN.

El servidor civil tiene derecho a una licencia con goce de haber correspondiente a treinta (30) días naturales, previa petición por escrito adjuntando la Resolución Administrativa de Colocación Familiar y después de haberse suscrito la respectiva Acta de Entrega del niño, siempre que no tenga más de doce (12) años de edad.

El servidor peticionario de la adopción deberá comunicar expresamente a la Oficina de Recursos Humanos la voluntad de gozar de la licencia; esta comunicación deberá ser efectuada con una anticipación no menor a quince (15) días naturales previos a la entrega física del niño. Si el servidor no cumple con la comunicación, no gozara de la licencia.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

Artículo 74º.- POR REPRESENTACIÓN DEPORTIVA

La Licencia por Representación Deportiva se concede con goce de haber a aquellos servidores que sean seleccionados para representar al Perú en eventos deportivos internacionales oficiales del Sistema Olímpico o Federativo Internacional, así como para eventos oficiales nacionales o regionales reconocidos por la Federación Deportiva respectiva o Concejo del Deporte Escolar. Esta licencia comprende asimismo, el otorgamiento de facilidades para entrenar, desplazarse, permanecer en concentración y competir.

Esta licencia será otorgada por el periodo que dure la participación del servidor previa presentación que acredite su participación y representación institucional.

Artículo 75º.-POR MATRIMONIO

La Licencia por Matrimonio se concede al servidor previa solicitud, hasta por un máximo de siete (07) días y se deduce del periodo vacacional del servidor.

Artículo 76º.-POR CAPACITACIÓN

Las licencias por capacitación se conceden a los servidores de acuerdo a lo regulado por el Decreto Legislativo N° 1025 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, normas que establecen los criterios y el procedimiento sobre las licencias por capacitación cuando son con recursos del Tesoro Público o cuando son conseguidas por el propio beneficiario.

Si el servidor hubiera sido beneficiario de una beca no financiada con dinero del Tesoro Público, la Municipalidad tendrá la facultad de decidir el otorgamiento de las licencias, de acuerdo a las condiciones convenientes a la institución.

Asimismo se podrá conceder licencias sin goce de haber a los servidores municipales, para efectuar capacitaciones financiadas por el propio servidor o por terceros.

Artículo 77º.-PARA POSTULAR A CARGO POLÍTICO

Se concederá licencia sin goce de haber según lo establezca la propia ley electoral y a solicitud del funcionario o servidor que postule como candidato a los cargos de Congresistas, Presidente y Consejero Regional, Alcaldes y/o Regidores.

Artículo 78º.- POR EL EJERCICIO DE CARGOS POLÍTICOS DE ELECCIÓN POPULAR

La licencia por función de regidor edil y consejeros regionales, se otorga a los servidores civiles que han sido electos en sufragio directo, secreto y universal, durante el periodo que la Ley determine para realizar las indicadas funciones.

En caso de Presidente Regional y Alcalde se concede sin goce de remuneraciones, durante el periodo que la Ley determine para ejercer dicha función.

En el caso de consejeros regionales y regidores se concede hasta por veinte (20) horas semanales, tiempo que será dedicado exclusivamente a dichas labores.

Se otorga mediante Resolución emitida por la Oficina de Recursos Humanos de acuerdo a la normatividad vigente sobre la materia.

Artículo 79º.- LICENCIA SIN GOCE DE HABER.

La licencia sin goce de haber se otorga a los servidores que cuenten con más de un año de servicio y está condicionada a la conformidad institucional teniendo en cuenta la necesidad del servicio. Se concede hasta por un máximo de 90 días calendarios considerándose acumulativamente todas las licencias y/o permisos de la misma índole que tuviere durante los últimos doce meses. Cumplido el tiempo máximo permitido, el servidor no puede solicitar nueva licencia hasta que transcurra doce (12) meses de trabajo efectivo contados a partir del día de su reincorporación. Los periodos de licencias sin goce de haber en general no son computables como tiempo de servicios. Solamente es aplicable a los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276 y a los servidores sujetos al Decreto Supremo N° 003-97-TR, se otorgarán de



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

acuerdo a su propio régimen. Las licencias que se conceden por (05) días útiles consecutivos, se computarán como siete (07) días calendarios incluyendo sábado y domingo. En el caso de que un día feriado se encuentre dentro del periodo de licencia, se contabiliza dentro de éste.

Artículo 80°.- SUSPENSIÓN DE CONTRATO SIN CONTRAPRESTACIÓN

Esta solicitud es aplicable únicamente a los servidores sujetos al régimen CAS, se concede por hacer uso de permisos personales en forma excepcional por causas debidamente justificadas, y deberá observar las formalidades establecidas en el presente Reglamento. Los periodos de suspensión de contrato sin contraprestación no son computables como tiempo de servicios.

Artículo 81°.- LICENCIA SINDICAL

Las Licencias Sindicales son derechos reconocidos a los representantes de las organizaciones sindicales de Empleados y Obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, se otorgan a los dirigentes de conformidad a lo señalado en los pactos colectivos, la misma que deberá informar de las actividades sindicales realizados en los días concedidos dicha licencia.

Estas licencias se oficializan mediante Resolución de la Oficina de Recursos Humanos.

Artículo 82°.- El permiso por representación sindical se concede a los demás dirigentes o servidores en horas de labor, cuando resulte necesaria su asistencia a eventos de carácter sindical, previa solicitud de parte ante la Oficina de Recursos Humanos y contando con el visto bueno de su jefe inmediato. Se otorga de acuerdo a los lineamientos establecidos en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y normas conexa.

CAPITULO VI

DE LAS ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES DE LA MUNICIPALIDAD

Artículo 83°.-Son atribuciones de la Municipalidad, a través de las autoridades Competentes, las siguientes:

- a) Dictar las directivas y/o disposiciones internas para el mejor desarrollo de las funciones de los servidores así como la adecuada marcha de la gestión técnico — administrativa.
- b) Sancionar a los servidores que incumplan sus obligaciones comprendidas en la normativa vigente y el presente Reglamento.
- c) Planear, organizar, dirigir y controlar las actividades del personal para el alcance de los objetivos institucionales.
- d) Distribuir las funciones del puesto de trabajo teniendo en cuenta la capacidad e idoneidad del servidor para desempeñarlo, así como para reconocer sus méritos y decidir su promoción.
- e) Introducir y aplicar nueva tecnología y métodos de trabajo a fin de mejorar el servicio administrativo.
- f) Efectuar evaluaciones sobre el desempeño del trabajador para mejorar el servicio.
- g) Disponer el retiro de la sede institucional, del servidor civil que se haya presentado en estado de ebriedad, bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes u otras perturbaciones que afecten la tranquilidad y el normal desarrollo de las labores habituales.

Artículo 84°.- Son Obligaciones de la Municipalidad

La Municipalidad a través de la Oficina de Recursos Humanos, tiene las siguientes obligaciones:



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

- a) Cautelar el estricto cumplimiento de la normativa laboral y lo dispuesto en el presente reglamento.
- b) Respetar y reconocer los derechos inherentes al servidor civil.
- c) Cumplir con el pago de las remuneraciones, contraprestaciones económicas, compensaciones y demás beneficios que por ley le corresponden al servidor.
- d) No deducir, retener o compensar suma alguna de dinero de los ingresos de los servidores civiles, - sin su autorización expresa, salvo mandato judicial.
- e) Propiciar la ejecución de programas de bienestar social a favor del servidor. o Capacitar a los servidores en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas.
- g) Promover cultura de respeto a la dignidad de la persona, propiciando la armonía laboral.
- h) Conducir la evaluación del desempeño de los servidores de conformidad con los dispositivos legales vigentes.
- i) Fijar y modificar el horario del trabajador de acuerdo con las necesidades del servicio.
- j) Proporcionar al servidor civil los útiles, bienes, equipos y enseres necesarios para el desempeño laboral.
- K) Cumplir con la demás obligaciones que se deriven de la aplicación de las leyes, normas internas y el presente Reglamento.

CAPITULO VII

DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES

Artículo 85°.- DERECHOS DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD.

Constituyen derechos de los servidores, los siguientes:

- a) Percibir una remuneración mensual por la labor desempeñada.
- b) Recibir un trato respetuoso y cordial que propicie un adecuado ambiente de trabajo.
- c) Asociarse con fines culturales, sindicales, deportivos y asistenciales o algún otro fin lícito.
- d) Gozar de treinta (30) días calendario de vacaciones remuneradas, según las disposiciones legales y administrativas establecidas.
- e) Gozar de un (1) día de licencia con goce de haber por su onomástico. Si fuera sábado, domingo o feriado dicha licencia se traslada al primer día hábil siguiente.
- f) Hacer uso de permisos y licencias por causas justificadas o motivos personales, observando los procedimientos y disposiciones correspondientes.
- g) Percibir asignación de movilidad y viáticos para gastos de alojamiento y alimentación cuando se desplacen en comisión de servicio fuera de la ciudad, de acuerdo a las disposiciones correspondientes.
- h) A la capacitación, actualización y perfeccionamiento profesional, técnico o laboral, conforme a las normas y directivas internas vigentes.
- i) Al descanso semanal remunerado conforme a ley.
- j) A la reserva de la información personal, especialmente los referidos a su salud y tratamientos médicos recibidos.
- k) Impugnar ante las instancias correspondientes las decisiones que afecten sus derechos.
- l) Contar con la defensa y asesoría legal, asesoría contable, económica o afín, con cargo a los recursos de la entidad para su defensa en procesos judiciales, administrativos, constitucionales, arbitrales, investigaciones congresales y policiales, ya sea por omisiones, actos o decisiones adoptadas o ejecutadas en el ejercicio de sus funciones, inclusive como consecuencia de encargos, aun cuando al momento de iniciarse el proceso hubiese concluido el vínculo laboral con la entidad. Si al finalizar el



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

proceso se demostrara responsabilidad, el beneficiario debe reembolsar el costo del asesoramiento y de las defensas especializadas.

- m) Recibir información sobre los riesgos a que estén expuestos durante la ejecución de sus labores.
- n) Recibir los equipos de protección personal de acuerdo a la naturaleza de sus labores.
- o) Otros derechos reconocidos por Ley.

Artículo 86º.- OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD.

Son obligaciones de los servidores de la Municipalidad, además de las que se deriven de las disposiciones legales y administrativas vigentes, las siguientes:

- a) Concurrir puntualmente, registrando su ingreso y salida, a su centro de labores, de acuerdo al horario establecido, portar el Fotocheck de identificación y vestir el uniforme Institucional, así como utilizar correctamente los implementos de seguridad que le hayan sido entregados para el desarrollo de sus funciones.
- b) Constituirse inmediatamente a su puesto de trabajo y desarrollar las funciones que le hayan sido asignadas, con eficiencia, responsabilidad, transparencia y honestidad.
- c) Usar correctamente la papeleta de salida en caso de retirarse del local institucional, ya sea por comisión de servicio, permisos personales, enfermedad.
- d) Hacer uso del correo institucional, para efectos de comunicación e intercambio de información oficial.
- e) Todos los funcionarios y servidores que ocupan un cargo de responsabilidad, en su rol de jefe inmediato del personal a su cargo, tienen la obligación de asignar por escrito las funciones y actividades a dicho personal.
- f) Realizar entrega de cargo mediante un informe denominado "informe de Entrega de Cargo" dirigido a su jefe inmediato; En dicho informe se detallaran todos los bienes, herramientas, equipos y útiles de oficina que se le haya asignado, dejando constancia de su estado de conservación; así como también de la documentación administrativa que haya estado bajo su responsabilidad.
- g) Privilegiar los intereses del Estado sobre los intereses propios o de particulares.
- h) Informar oportunamente a los superiores jerárquicos de cualquier circunstancia que ponga en riesgo o afecte el logro de los objetivos institucionales o la actuación de la entidad.
- i) Salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos. Los recursos y el personal a su cargo se asignan exclusivamente para el servicio oficial.
- j) Informar a la autoridad superior o denunciar ante la autoridad correspondiente los actos delictivos, faltas disciplinarias o irregularidades que conozca.
- k) Actuar con imparcialidad y neutralidad política.
- l) Cumplir con el deber de confidencialidad.
- m) Guardar un comportamiento adecuado basado en el respeto, cortesía y buen trato para con sus superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y público en general.
- n) Guardar estricta reserva sobre las actividades e información clasificada como confidencial, reservada o secreta que estuvieran a su cargo o que pudiera ser de su conocimiento.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

- o) Mantener en buen estado los equipos de oficina, útiles y demás bienes que le sean asignados.
- p) Reponer los bienes del activo fijo o reintegrar el valor de aquellos que le hubieran sido asignados y sufran deterioro o pérdida por negligencia debidamente comprobada.
- q) Cumplir de corresponderle, las obligaciones establecidas en cualquier otro Reglamento, Lineamiento o Directiva emitida por los diversos órganos de la entidad.
- r) Someterse a los exámenes preventivos y controles de salud que sean establecidos conforme a la normativa vigente sobre la materia.
- s) Someterse al sistema de evaluación que se establezca.
- t) Proporcionar oportunamente la documentación y/o información que se le solicite para su respectivo legajo personal; comunicando cualquier modificación de la información domicilio, N° celular, N° Teléfono fijo, correo electrónico) a la Oficina de Recursos Humanos
- u) Colaborar y participar activamente en casos de emergencia, siniestros o accidentes, que se relacionen con el personal y/o las instalaciones de la institución.
- y) Mantener el orden y la limpieza en su ambiente de trabajo a fin de evitar el riesgo para la integridad física o salud de los servidores civiles.
- w) Reportar oportunamente a la Oficina de Recursos Humanos sobre los incidentes que se susciten en el desarrollo de sus labores.
- x) Asistir a las actividades programadas de inducción y sensibilización en seguridad y salud en el trabajo; Asistir a los exámenes médicos programados de carácter obligatorio en seguridad y salud en el trabajo; Acatar las disposiciones, recomendaciones o medidas en seguridad y salud en el trabajo; utilizar los equipos de protección personal y de manera adecuada.

Artículo 87º.- PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD

Son prohibiciones de los servidores de la Municipalidad, además de las que se deriven las disposiciones legales y administrativas, las siguientes:

- 1) Ausentarse injustificadamente del centro de trabajo.
- 2) Realizar dentro del centro de trabajo actividades proselitistas, políticas, religiosas o similares.
- 3) Ejercer facultades y representaciones diferentes a las que corresponden a su puesto o cargo, cuando no le han sido delegadas o encargadas.
- 4) Emitir opiniones o brindar declaraciones públicas sobre asuntos vinculados a la Municipalidad, en nombre de la entidad, salvo autorización expresa de la autoridad competente o cuando ello corresponda por la naturaleza del puesto o cargo.
- 5) Intervenir en asuntos en los cuales sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones.
- 6) Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su puesto o cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
- 7) Participar o intervenir por sí o por terceras personas, directa o indirectamente, en los contratos con la Municipalidad, así como sus organismos públicos y entidades adscritas en los que tenga interés el propio servidor civil, su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
- 8) Participar o intervenir por sí mismo o por terceras personas, directa o indirectamente, en la gestión de intereses en un procedimiento administrativo ante la entidad y sus órganos desconcentrados, adscritos o descentralizados.
- 9) Ejecutar actividades o utilizar tiempo de la jornada ordinaria de trabajo, o recursos de la Entidad, para fines ajenos a los institucionales.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

- 10) Extraer de los locales de la Municipalidad, los bienes muebles o materiales de trabajo (equipos, papel, documentos, libros, impresos, CDs, memorias y/o transferir archivos por correo electrónico u otros medios), que le hayan sido confiados para la ejecución de sus labores y no cuente con la autorización respectiva.
- 11) Usar la función con fines de lucro personal o de terceros, siendo agravante el cobro por los servicios gratuitos que deben otorgarse a los ciudadanos.
- 12) Incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o falta miento de palabra al superior jerárquico y/o de los compañeros de trabajo.
- 13) Causar deliberadamente daños materiales en los equipos, maquinarias, instrumentos, instalaciones, obras, documentación así como cometer actos o participar en hechos que ocasionen destrucción, desaparición, deterioro o inutilización de instalaciones públicas y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.
- 14) Impedir u obstaculizar el funcionamiento regular del servicio público.
- 15) Incurrir en abuso de autoridad, prevaricar o usar la función pública con fines de lucro.
- 16) Atender asuntos particulares en las instalaciones de la Municipalidad.
- 17) Recibir obsequios, gratificaciones o cualquier compensación económica de parte de usuarios, terceras personas, por la tramitación o aceleración del trámite de algún expediente o por el servicio a desempeñar.
- 18) Concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- 19) Realizar actos de hostigamiento o acoso sexual.
- 20) Realizar cualquier acto de discriminación.
- 21) Promover, convocar o sostener dentro del centro de trabajo, reuniones no autorizadas o ajenas al quehacer institucional, así como Introducir, promover, publicar o distribuir propaganda política o pasquines.
- 22) Realizar transacciones comerciales y/o venta de bienes o productos en la sede institucional o brindar las facilidades a terceros para que lo realicen.
- 23) La doble percepción de compensaciones económicas del Estado, salvo los casos de dietas y función docente.
- 24) Agredir verbal o físicamente al ciudadano usuario de los servicios de la Municipalidad provincial de San Martín.
- 25) Otras prohibiciones determinadas por ley y el presente Reglamento así como por diversas disposiciones internas emitidas sobre el particular.

Artículo 88º.- INCOMPATIBILIDADES DE LOS SERVIDORES CIVILES

Los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de San Martín - Tarapoto se encuentran sujetos a las siguientes incompatibilidades:

a.- **Incompatibilidad de doble percepción:** Los servidores civiles no pueden percibir del Estado más de una compensación económica, remuneración, retribución, emolumento o cualquier tipo de ingreso, salvo las excepciones previstas expresamente en normas que resulten aplicables.

B.-**Incompatibilidad de doble vínculo a tiempo completo:** Los servidores civiles no podrán mantener vínculo con dedicación a tiempo completo para la Municipalidad y a la vez para otra entidad pública, de manera simultánea.

C.- **Incompatibilidades por competencia funcional directa:** Los servidores civiles que accedan a información privilegiada o relevante o cuya opinión es determinante en la toma de decisiones, respecto a empresas o instituciones privadas, no podrán, respecto de éstas, mientras preste servicios en la Municipalidad :

Prestarle servicios, bajo cualquier modalidad.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

- Adquirir directa o indirectamente acciones o participaciones de éstas, de sus subsidiarias o las que pudiera tener vinculación económica.
- Celebrar contratos civiles o mercantiles.
- Ejercer actos de gestión establecidos en la Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública y su Reglamento o normas que las sustituyan.
- Los impedimentos se extienden hasta un (1) año posterior al cese o culminación de los servicios prestados en la municipalidad.

D. Nepotismo: Los servidores civiles que gozan de la facultad de designación y Contratación de personal reguladas en la Ley N° 30057 o que tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección o contratación de personas, están prohibidos de ejercer dicha facultad en el ámbito de su entidad respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio, de convivencia o de unión de hecho.

Entiéndase por injerencia directa aquella situación en la que el acto de Nepotismo se produce dentro de la unidad o dependencia administrativa.

Entiéndase por injerencia indirecta aquella que no estando comprendida en el supuesto contenido en el párrafo anterior, es ejercida por un servidor civil, que sin formar parte de la unidad administrativa en la que se realizó la contratación o el nombramiento tiene, por razón de sus funciones, alguna injerencia en quienes toman o adoptan la decisión de contratar o nombrar en la unidad correspondiente.

E. Los servidores civiles con vínculo matrimonial o de convivencia o parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, quedan impedidos de laborar en una misma unidad orgánica.

CAPÍTULO VIII DESPLAZAMIENTOS DE PERSONAL

Artículo 89°.- Facultad para realizar desplazamientos

La Municipalidad está facultada para introducir cambios o modificar la forma, modalidad, lugar de prestación de las labores, así como el sistema u organización el servicio civil, de acuerdo a las necesidades del servicio, dentro de criterios de razonabilidad, observando lo establecido en las disposiciones laborales vigentes.

Adicionalmente, la Municipalidad podrá realizar las acciones de desplazamiento de personal que estime conveniente, como designaciones, rotaciones, reasignaciones, destiales, permutes, encargos de puesto o de funciones, comisiones de servicios, transferencias u otras modalidades de desplazamiento.

Los requisitos, condiciones, trámite y niveles de aprobación de los desplazamientos de personal se circunscriben a la normatividad legal vigente, así como a las disposiciones institucionales establecidas sobre la materia.

CAPITULO IX DE LAS VACACIONES

Artículo 90°,

Las vacaciones son el derecho de los servidores civiles de gozar de treinta (30) días consecutivos de descanso, que incluye sábados, domingos y feriados, con el íntegro de sus remuneraciones. El derecho a vacaciones se genera después que el servidor cumpla (12) meses efectivos de servicios remunerados.

Artículo 91°.-

La Oficina de Recursos Humanos elabora el rol anual de vacaciones en el mes de noviembre para el año siguiente, con la información requerida a los Gerentes y Sub



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

Gerentes, Oficinas teniendo en cuenta el derecho al goce del beneficio y las necesidades del servicio.

Artículo 92°.-

Los permisos y licencias sin goce de haber y las sanciones que implique interrupción en la prestación de servicios, ocasionará la postergación del derecho al goce vacacional por el mismo periodo y dentro del ciclo laboral correspondiente.

El servidor civil debe hacer uso del descanso vacacional en las fechas previstas según el rol anual de vacaciones, el goce físico debe cumplirse en forma ininterrumpida, sin embargo, en casos excepcionales, a solicitud escrita del servidor civil o por razones de necesidad del servicio, la Oficina de Recursos Humanos puede autorizar la postergación del goce físico vacacional o efectuarlo en periodos que no pueden ser inferiores a siete (7) días calendario.

Artículo 93°.-

Las vacaciones pueden ser acumulables por necesidad del servicio, hasta por el límite de dos (02) periodos siempre y cuando éstas se generen por necesidad del servicio y con consentimiento del servidor, y autorizadas por la Oficina de Recursos Humanos.

Artículo 94°.-

En caso de no haber efectuado el descanso vacacional acumulado de dos (02) periodos, un mes antes de que se genere el derecho de uno tercero, se perderá un (01) periodo convencional.

Artículo 95°.-

Para efectos del récord vacacional, se consideran como días efectivos de trabajo los siguientes:

- a) Las inasistencias justificadas por enfermedad o accidente que impida al servidor civil concurrir a su centro de trabajo.
- b) El descanso pre natal y post natal.
- c) El periodo vacacional correspondiente al año anterior.
- d) Las licencias o permisos con goce de remuneraciones.
- e) Los demás previstos en la legislación pertinente, en la medida que sean aplicables a los servidores civiles de la Municipalidad provincial de San Martín.

Artículo 96°.-

Las licencias a cuenta de vacaciones debidamente autorizadas, son deducidas del periodo vacacional.

Artículo 97°.-

El descanso vacacional no puede ser otorgado cuando el servidor se encuentre incapacitado por enfermedad o accidente.

Artículo 98°,

El servidor civil debe hacer entrega del cargo al jefe inmediato o a quien éste designe, antes de hacer uso de su periodo vacacional.

Artículo 99°.-

El goce vacacional es obligatorio e irrenunciable, no dando derecho a compensación económica extraordinaria. Solo procede la compensación económica por fallecimiento, despido intempestivo o renuncia del trabajador siempre y cuando haya generado este derecho.

El record trunco se compensa a razón de tanto dozavos (12) y treintavos (30) de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado respectivamente.

Artículo 100°.-

Las vacaciones podrán ser interrumpidas por necesidad de servicio sustentada en el informe de su jefe inmediato, para reincorporarse de inmediato a sus funciones habituales. En este caso, el goce físico de los días restantes deberá ser diferido a otra



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

fecha, que podrá ser fijada por la Oficina de Recursos Humanos o a petición del servidor.

CAPITULO X DE LA REMUNERACIÓN

Artículo 101°.-

Constituye remuneración para todo efecto legal, el íntegro de la retribución económica que percibe el servidor civil por sus servicios, de acuerdo a su régimen laboral.

Artículo 102°.-

La remuneración esta afecta a las deducciones y retenciones establecidas por Ley, así como las provenientes de mandato judicial y las expresamente autorizadas por el servidor civil.

CAPITULO XI FORTALECIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 103°.-

Los servidores deben conducirse en su desempeño laboral con capacidad, responsabilidad, brindando su mayor esfuerzo en el desarrollo de las labores asignadas; observando una conducta ética y un accionar transparente, demostrando probidad en las relaciones de trabajo.

Artículo 104°.-

Las relaciones laborales en la Municipalidad, se rigen por las siguientes premisas:

- a) El reconocimiento que el servidor civil constituye para la Municipalidad, el más valioso recurso de su organización y la base de su desarrollo y eficiencia.
- b) El respeto mutuo, la cordialidad y la igualdad de oportunidades que debe existir entre la población laboral de la Municipalidad, en todos sus niveles ocupacionales sin soslayar los principios de autoridad, orden y disciplina.
- c) Voluntad de concertación, conciliación, justicia, equidad y celeridad con que deben resolverse las diferencias en las actuaciones administrativas y los conflictos que pudieran generarse en las relaciones laborales.

Artículo 105°.-

El desempeño destacado de un servidor civil debe ser reconocido por la Municipalidad a propuesta del jefe inmediato y oficializado solamente por Resolución de Alcaldía en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, debiendo anexarse copia autenticada en el rubro méritos del legajo personal.

El acto motivo del reconocimiento o felicitación debe enmarcarse en los siguientes lineamientos:

- a) Constituya una conducta ejemplar para la población laboral.
- b) La actuación del servidor se oriente a cultivar valores éticos y sociales.
- c) El hecho destacado redunde en beneficio de la entidad.
- d) El acto merituado mejore la imagen institucional en la colectividad.

Cualquier reconocimiento o felicitación que no cumpla con las formalidades antes señaladas, carece de validez legal, resultando nulo de pleno derecho.

CAPITULO XII BIENESTAR SOCIAL

Artículo 106°.-

El Área de Bienestar Social brinda apoyo a los servidores, en los casos que requieran de orientación para el trámite de prestaciones asistenciales o problemas de índole



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

personal, promoviendo actividades culturales, deportivas, de esparcimiento y recreación de los servidores y de sus familiares directos.

Artículo 107°.-

El Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo, CAFAE-MPSM, tiene por finalidad brindar estímulo y asistencia personal, contribuyendo al bienestar y eficiencia laboral de los servidores civiles, promoviendo actividades recreativas, sociales y culturales; y, administrando el fondo de incentivos laborales, de acuerdo a la normativa que lo regula.

CAPITULO XIII

DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Artículo 108°.- APPLICACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU REGLAMENTO

El presente capítulo debe interpretarse conforme a las disposiciones contenidas en el Título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y las disposiciones que emita SERVIR para mejor aplicación del procedimiento sancionador.

Artículo 109°.- FALTA

La falta disciplinaria es toda acción u omisión que signifique un incumplimiento o infracción de la normativa legal vigente, de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, del Código de Ética de la Función Pública, del RIS, de las órdenes, instrucciones o directivas impartidas, así como de las obligaciones que provengan del vínculo laboral, que da origen a una sanción.

Artículo 110°.-

Las medidas disciplinarias tienen por finalidad brindar al servidor la oportunidad de corregir su conducta y/o rendimiento laboral, salvo que ésta constituya, de acuerdo a las normas legales y administrativas, causal de sanción disciplinaria, previo proceso administrativo disciplinario.

Artículo 111°.- SANCIONES APLICABLES

Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- a. Amonestación verbal o escrita.
- b. Suspensión sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta trescientos sesenta y cinco (365) días.
- c. destitución.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 91 de la Ley N° 30057, los descuentos por tardanzas e inasistencias no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la aplicación de la debida sanción.

Para el caso de los ex servidores la sanción que les corresponde es la inhabilitación para el reingreso al servicio civil hasta por cinco (5) años.

Artículo 112°.-

La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles, por las faltas previstas en las normas sobre la materia y el presente Reglamento, que cometan en el ejercicio de sus funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente de ser el caso.

La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria, no enerva las consecuencias funcionales civiles y/o penales derivadas de su actuación, las cuales se exigen conforme a la normativa de la materia.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

Artículo 113º.- AUTORIDADES COMPETENTES

Para sancionar con amonestación verbal, en primera instancia, el Jefe Inmediato en forma personal y reservada.

Para amonestación escrita, suspensión o destitución, previa calificación del secretario técnico, Son competentes para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar, en primera instancia, las siguientes autoridades:

- a. La sanción de amonestación escrita, el Jefe Inmediato instruye y sanciona, y el Jefe de Recursos Humanos oficializa dicha sanción.
- b. La sanción de suspensión, el Jefe Inmediato es el órgano instructor y el Jefe de Recursos Humanos es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
- c. La sanción de destitución, el Jefe de Recursos Humanos es el órgano instructor y el Titular del Pliego es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

En los casos en que la presunta comisión de una falta se derive de un informe de control, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son competentes en tanto la Contraloría General de la República no notifique la Resolución que determina el inicio del procedimiento sancionador por responsabilidad administrativa funcional, con el fin de respetar los principios de Competencia y **non bis in idem**.

Artículo 114º.- LA SECRETARÍA TÉCNICA

Las autoridades de los órganos instructores del procedimiento disciplinario cuentan con el apoyo de una Secretaría Técnica compuesta por uno o más miembros, que pueden ser servidores de la Municipalidad y ejercer la función en adición a sus funciones regulares, de preferencia abogados y son designados mediante Resolución de Alcaldía.

La Secretaría Técnica depende de la Oficina de Recursos Humanos; es la encargada de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la Municipalidad. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

Artículo 115º.- DE LAS SANCIONES

Amonestación Verbal, es la medida correctiva aplicada cuando la falta es leve y no reviste gravedad. No requiere seguir el procedimiento disciplinario.

Amonestación Escrita, es la medida correctiva aplicada cuando hay reincidencia en las faltas leves o cuando las faltas revisten relativa gravedad. Se aplica previo procedimiento administrativo disciplinario.

Suspensión, es la medida correctiva cuando la falta cometida por el servidor reviste tal gravedad, que amerite sancionársele con severidad e implica su separación temporal, sin percepción de remuneraciones, pudiendo aplicarse por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario. Se aplica previo procedimiento administrativo disciplinario señalado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Destitución, procede cuando se configura causa de despido, prevista en las disposiciones legales vigentes. Se aplica previo procedimiento administrativo disciplinario.

La destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública. El servidor destituido, no puede reingresar a prestar servicios a favor del Estado por un plazo de cinco (5) años, contados a partir de que la resolución administrativa es eficaz.

Se aplica previo procedimiento administrativo disciplinario señalado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Es nula la destitución basada en cualquier forma de discriminación o en



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

que el servidor sea una persona portadora de VIH-SIDA, así como todo acto dentro de la relación laboral fundada en esta condición.

Artículo 116°.-

Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el servidor tiene derecho al debido proceso, a la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus remuneraciones.

El servidor puede ser representado por un abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.

Artículo 117°.- Denuncias

Cualquier persona que considere que un servidor ha cometido una falta disciplinaria o transgredido el Código de Ética de la Función Pública, puede formular su denuncia ante la Secretaría Técnica, de forma verbal o escrita, debiendo exponer claramente los hechos denunciados y adjuntar las pruebas pertinentes, de ser el caso.

La Secretaría Técnica tramita la denuncia y brinda una respuesta al denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles a partir del día siguiente de su recepción. En los casos en que la colaboración del administrado diese lugar a la apertura de un procedimiento disciplinario, la Municipalidad comunicará los resultados del mismo.

El denunciante es un tercero colaborador de la Administración Pública. No es parte del procedimiento disciplinario.

Artículo 118°.-Faltas Leves

Se considera faltas leves, que ameritan sanción de amonestación (escrita o verbal), entre otras que pudieran ser calificadas como tales:

- a) Demorar injustificadamente la distribución de documentos, actuados o expedientes para ser resueltos por el servidor competente, siempre y cuando no ocasionen perjuicio que se derive de dicha conducta.
- b) Incurrir en omisiones negligentes respecto de sus obligaciones funcionales, que no revistan gravedad.
- c) Promover, convocar o sostener dentro del centro de trabajo, reuniones no autorizadas o ajenas al quehacer institucional.
- d) El incumplimiento de funciones, órdenes o el descuido o negligencia en la realización del trabajo, que no provoque algún daño o perjuicio a la entidad.
- e) Las infracciones de las normas sobre higiene y seguridad en el centro de trabajo, que no afecten la salud del servidor u otras personas y no ocasionen perjuicios o daños a la entidad.
- f) Fumar en las instalaciones de la institución.
- g) Incidentes de seguridad de la información, no intencionales, que tengan un impacto bajo en los procesos de la institución.
- h) Perjudicar la calidad de la atención al público usuario por atender llamadas telefónicas de índole personal.
- i) Usar de forma indebida, sin causar grave perjuicio, los sistemas informáticos, el correo electrónico y el servicio de internet proporcionado por la institución, no respetando la Política de Seguridad de la información implantada.
- j) Y otros que perjudiquen el servicio administrativo y público que no revistan mayor gravedad ni perjuicio a la institución.

Artículo 119°.- Son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o destitución, previo procedimiento administrativo disciplinario:

- a) El incumplimiento de las normas vigentes establecidas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento, el Código de Ética y el RIS.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

- b) No acatar de forma reiterada el cumplimiento de las órdenes de su jefe inmediato relacionadas con sus labores.
- c) Incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
- d) La negligencia en el desempeño de sus funciones.
- e) Ocultar información a la autoridad superior o no denunciar ante la autoridad correspondiente los actos delictivos, faltas disciplinarias o irregularidades que conozca.
- f) Impedir el funcionamiento de los servicios que presta la entidad.
- g) Generar un acto administrativo, posteriormente declarado nulo, ocasionando grave perjuicio a la entidad.
- h) Causar daños materiales en los equipos, maquinarias, instrumentos, instalaciones, obras, documentación, así como cometer actos o participar en hechos que ocasionen destrucción, desaparición, deterioro o inutilización de instalaciones públicas y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.
- i) Utilizar o disponer de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
- j) Vender objetos, concertar préstamos con intereses, realizar rifas o cualquier negocio, en el centro de trabajo.
- k) Omitir dar a sus jefes la información sobre hechos que perjudiquen o puedan causar daño o perjuicio a sus compañeros de trabajo o a la institución.
- l) Incurrir en abuso de autoridad o prevaricato con el objeto de obtener ventajas, provecho personal o con fines de lucro.
- m) Concurrir al centro de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- n) El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro.
- o) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la Municipalidad Provincial de San Martín -Tarapoto o en posesión de ésta.
- p) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.
- q) El hostigamiento sexual, cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor así como el cometido por cualquier servidor.
- r) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de servicio o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.
- s) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.
- t) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de servicio.
- u) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio.
- v) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.
- w) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas, función docente y el supuesto regulado por la Ley N° 30026.
- x) Cometer actos que de manera directa perjudiquen o afecten el buen nombre de la entidad o su patrimonio.
- y) Introducir, promover, publicar o distribuir propaganda o pasquines ajenos al quehacer de la institución.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

- z)** Usar de forma negligente, los sistemas informáticos, el correo electrónico y el servicio de internet proporcionados por la institución, no respetando la Política de Seguridad de la información implantada y causando perjuicio a la entidad.
- aa)** 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.
- bb)** Acosar moralmente.
- cc)** Incurrir en actos de nepotismo.
- dd)** Agredir verbal y/o físicamente al ciudadano usuario de los servicios a cargo de la entidad.
- ee)** No observar el deber de confidencialidad en la información conforme al literal k) del artículo 156 del Reglamento de la Ley N° 30057.
- ff)** La inobservancia por parte de un ex servidor de la prohibición establecida en el artículo 241 de la Ley N° 27444, así como los supuestos de responsabilidad establecidos en dicha Ley y en el Código de Ética.
- gg)** La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor tenía la obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo.
- hh)** Incumplir cualquier obligación establecida en cualquier otro Reglamento, Lineamiento o Directiva emitida por los diversos órganos de la entidad y que de acuerdo a lo establecido en el presente Reglamento, revista gravedad.

Artículo 120°.-

Además de las faltas previstas en los artículos 119° y 121° del presente Reglamento, constituye falta disciplinaria sancionable con inhabilitación de hasta 5 años, la inobservancia por parte de alguno de los ex servidores de las restricciones previstas en el artículo 241 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 121°.- Obligación de recibir las notificaciones

El servidor queda obligado a receptionar las notificaciones que le remita la entidad, sobre el proceso disciplinario en curso, no implicando su recepción la conformidad con las mismas. En caso de negativa, la entrega se hará por vía notarial, considerándose tal hecho como agravante de la falta cometida.

Artículo 122°.- Eficacia de las sanciones

Las sanciones son eficaces a partir del día siguiente de su notificación.

Artículo 123°.- Entrega de puesto

Los servidores y funcionarios están obligados a realizar entrega de puesto mediante informe escrito a su jefe inmediato, detallando los bienes que se le haya asignado, dejando constancia de su estado de conservación y del mismo modo de la documentación administrativa, manuales del puesto y otros que hayan estado bajo su responsabilidad. La entrega de puesto es obligatoria en caso de:

1. Desplazamiento del servidor a otro puesto de la misma o diferente área u otras entidades pública; por licencia y suspensión disciplinaria superiores a quince (15) días;
2. Por destitución o cese laboral y;
3. Por goce de vacaciones.

CAPÍTULO XIV PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 124°.- DEFINICIÓN

El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual es la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

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 125°.- PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

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

Artículo 126°.- ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Para que se configure el hostigamiento sexual, debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

- a. El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, contractual o de otra índole.
- b. El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, contractual o de otra índole de la víctima.
- c. 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 127°.- MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento sexual puede presentarse a través de las siguientes conductas:

- a. Promesas implícitas o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b. Amenazas mediante las cuales se exige en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agrave su dignidad.
- c. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- d. 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. Dicha gravedad además deberá tener en cuenta si la conducta es o no reiterada o si concurren dos o más actos de hostigamiento sexual de los antes mencionados.

Artículo 128°.- INTERPOSICIÓN DE LA QUEJA.

Las quejas deben ser interpuestas ante la Secretaría Técnica. El plazo para presentar la queja es de treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o inicio del mismo.

En caso la queja sea declarada infundada, la persona a quien se le imputaron los hechos falsos o no probados se encuentra facultada para interponer las acciones judiciales pertinentes en contra del servidor que presenta la queja por supuesto hostigamiento.

Adicionalmente, la Oficina de Recursos Humanos podrá imponer las sanciones correspondientes en caso se acredite que la queja se sustentaba en hechos que no coincidían con la realidad.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

Artículo 129°.- CARÁCTER RESERVADO DEL PROCEDIMIENTO

La denuncia por hostigamiento sexual, así como todos sus efectos, investigatorios y de sanción administrativa sin restricción alguna, tiene carácter de reservado y confidencial.

CAPITULO XV DE LA SEGURIDAD, Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 130°.-

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo se orienta por la política impartida por la alta Dirección, siendo la Oficina de Recursos Humanos la responsable de formular y ejecutar los programas correspondientes, e implementar y supervisar el adecuado cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), en coordinación y con la aprobación, en lo que establezca la norma respectiva, del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST).

Artículo 131°.-

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como una de sus principales herramientas el 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 132°.-

El RISST establece los derechos y las responsabilidades de servidores, funcionarios y autoridades a fin de tener en cuenta la aplicación de procedimientos para un trabajo sano y seguro.

Artículo 133°.- MEDIDAS DE SEGURIDAD

Es obligación de la entidad establecer las medidas de seguridad necesarias para garantizar y preservar la integridad física de los servidores y de terceros durante su permanencia en el local institucional, previniendo o eliminando las potenciales causas de accidentes.

Es derecho de todo servidor acceder a las condiciones de seguridad y salud en el centro de trabajo necesarias para el desempeño de sus funciones. La entidad proporcionará a los servidores, los equipos o implementos de seguridad necesarios, cuando la naturaleza de sus funciones así lo requiera. Estos implementos son de propiedad de la entidad y deberán ser usados por el servidor de acuerdo a las instrucciones recibidas.

La participación de los servidores de la entidad en las charlas, prácticas de simulacro de evacuación por sismos, incendios, casos de emergencia o primeros auxilios, entrenamiento sobre seguridad y salud en el trabajo es obligatoria.

Artículo 134°.-

Todo servidor deberá cumplir con las normas, reglamento 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 imparten sus jefes. Para tal efecto, la entidad queda obligada a proporcionar a cada servidor de la normatividad y manuales sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, dispuesto por la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias.

Artículo 135°.-

El servidor se encuentra en la obligación de 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



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

responsabilidad de los riesgos y/o contingencias que pudieran generar dichas enfermedades o dolencias en el desempeño de las funciones.

Artículo 136°.-

La entidad ejecutará acciones que permitan prevenir accidentes laborales, enfermedades ocupacionales, de conformidad con la normatividad vigente y el RISST .

Artículo 137°,

Todo los servidores deberá prestar colaboración para mantener el orden y la limpieza en el centro de trabajo, estando obligados además a observar las siguientes medidas de higiene y seguridad:

- a. Utilizar y cuidar adecuadamente, los implementos de seguridad, mobiliario, equipos tecnológicos, los equipos de protección personal y colectiva y demás dispositivos de seguridad y medios suministrados por la entidad, para su protección y/o de las demás personas.
- b. Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por las normas o por política de la entidad, así como a los procesos de rehabilitación integral actuales o a ser implementados.
- c. Comunicar a su jefe inmediato todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud, y/o las instalaciones físicas.
- d. 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, competente lo requieran.
- e. No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas y otros elementos para los cuales no esté autorizado.
- f.-Desconectar y guardar máquinas o equipos de trabajo al concluir las labores.

Artículo 138°.-

La entidad mantendrá un botiquín equipado con medicinas e instrumentos de primeros auxilios y de ser el caso asumirá el tratamiento en un servicio de emergencia de salud más cercano.

CAPITULO XVI TÉRMINO DEL SERVICIO CIVIL

Artículo 139°.- Término del Servicio Civil

La relación laboral termina con la conclusión del vínculo que une a la entidad con el servidor, por alguna de las siguientes causales:

- a. Vencimiento del plazo contractual, para el servidor civil que se encuentre vinculado a la entidad a través de un contrato regulado por el Decreto Legislativo N° 1057.
- b. Fallecimiento.
- c. Renuncia.
- d. Mutuo acuerdo.
- e. Alcanzar el límite de edad de setenta (70) años.
- f. Pérdida o renuncia a la nacionalidad peruana, en los casos en que la naturaleza del puesto lo exija como requisito para acceder al servicio civil.
- g. La sanción de destitución por la comisión de faltas de carácter disciplinario
- h. La condena penal por delito doloso que conste en sentencia que cause estado, o que haya quedado consentida o ejecutoriada.
- i. La pena privativa de libertad efectiva por delito culposo por un plazo mayor a Tres (3) meses que conste en sentencia que cause estado, o que haya quedado consentida o ejecutoriada.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

- j. La inhabilitación para el ejercicio profesional o el ejercicio de la función pública, en ambos casos por un período mayor a tres (3) meses.
- k. Cese por causa relativa a la capacidad del servidor, en los casos de desaprobación.
- L. No superar el período de prueba. La resolución administrativa que declare el cese debe estar debidamente motivada.
- m. Por decisión discrecional, en el caso de los servidores civiles de confianza y funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción.
- n. 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.
- o. De manera facultativa, para el servidor civil que decida jubilarse al alcanzar la edad de sesenta y cinco (65) años.

Artículo 140°.- Renuncia

Los servidores civiles que renuncien deberán hacerlo, con una anticipación de treinta (30) días calendario, mediante carta simple o notarial, ante la Oficina de Recursos Humanos.

El servidor civil podrá solicitar retirarse antes del plazo previsto por Ley, la entidad queda obligada a dar una respuesta en el plazo máximo de diez (10) días calendarios desde su presentación.

Artículo 141°.- Entrega de cargo por término del servicio civil

Los servidores civiles que finalicen su relación laboral con la entidad están ligados a efectuar la entrega de cargo, de acuerdo al procedimiento que se establezca para tal fin.

Entrega de cargo deberá ser realizada de manera personal por el servidor civil e su Jefe inmediato o el que este designe, en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles posteriores al cese, bajo responsabilidad.

CAPITULO XVII COMPROMISO ÉTICO

Artículo 142°.- Compromiso Ético

Los servidores 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 RIS así como a la normatividad vigente que resulte aplicable.

DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

PRIMERA.- La entidad a través de la Oficina de Recursos Humanos, se reserva el derecho de dictar disposiciones que complementen, amplíen y/o adecuen el RIS.

Corresponderá a la Oficina de Recursos Humanos proponer las disposiciones que complementen el RIS, 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 del servidor y las competencias de las entidades públicas, así como las disposiciones aplicables de los régimen laborales.

SEGUNDA.- Los casos no previstos y/o infracciones a normas laborales, morales o éticas que se detecten en el centro de trabajo, o que afecten el desenvolvimiento armónico de las relaciones laborales, no contemplados expresamente en el RIS, serán resueltos en cada caso por la Oficina de Recursos Humanos, atendiendo a las circunstancias, antecedentes, consecuencias u otros aspectos pertinentes, aplicándose los principios de razonabilidad y buena fe, el sentido común y la Lógica; en concordancia con las disposiciones legales vigentes.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

TERCERA.- Los jefes de las diferentes unidades orgánicas son responsables de supervisar el estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en el RIS, dentro del ámbito de su competencia, informando a la Oficina de Recursos Humanos, sobre el incumplimiento al mismo y las acciones administrativas adoptadas.

CUARTA.- Para todo lo que no se encuentre expresamente previsto en el presente Reglamento, es de aplicación lo dispuesto en el D. Leg. N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, su Reglamento el D. S. N° 005-90-PCM; D. S. N° 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad

Laboral; D. L. N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios CAS y su reglamento aprobado por D. S. N° 075- 2008-PCM, ley N° 30057 Ley de Servicio Civil y su reglamento aprobado por D. S. N° 040-2014-PCM; Ley N° 27444 Ley del Procedimiento administrativo General, Ley N° 29783 Ley de Seguridad y salud en el Trabajo y modificatorias y su Reglamento aprobado por D. S. N° 005-2012-TR; y demás normativas que se emitan y de aplicación por las entidades públicas.

QUINTO.- Dejar sin efecto todas las Disposiciones que contravengan o se opongan a lo dispuesto en el presente Reglamento.

SEXTO.- El RIS de la Municipalidad Provincial de San Martín –Tarapoto, será aprobado mediante Resolución de Alcaldía y entrará en vigencia a partir de los diez días de su publicación.

Tarapoto, 12 Mayo del 2016.

