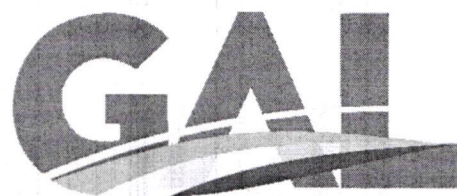




**MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA**

## **REGLAMENTO**

### **REGLAMENTO INTERNO DE LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA RIS - MDCGAL**



**CONSTRUYENDO  
EL MEJOR DISTRITO**

Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa - setiembre 2019



## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL

### N° 742-2019-GM/MDCGAL

Cnrl. Gregorio Albarracín Lanchipa, 09 de diciembre del 2019.

#### VISTO:

El Informe N° 1622-2019-SGRH-GA/MDCGAL, Informe N° 0413-2019-SGPRCT/MDCGAL, Informe N° 2015-2019-GPP/MDCGAL, Informe N° 2413-2019-GA/MDCGAL, Informe N° 0879-2019-GAJ/MDCGAL, respecto al Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa RIS – MDCGAL, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, como ente de Gobierno Local goza de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia conforme lo dispone el Artículo 194° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades, y normas concordantes.

Que, el Artículo 38° de la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades, señala "El ordenamiento jurídico de las municipalidades está constituido por las normas emitidas por los órganos de gobierno y administración municipal de acuerdo al ordenamiento jurídico nacional. Las normas y disposiciones municipales se rigen por los principios de exclusividad, territorialidad, legalidad y simplificación administrativa, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del derecho administrativo (...)"

Que, el Artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que esta tiene como objeto de establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.

Que, según el literal a) de la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, señala que a partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley, son de aplicación inmediata para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728, las disposiciones sobre el Artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos. Las normas de esta Ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias.

Que, según el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057 en su Artículo 129° señala que; Todas las entidades públicas están obligadas a contar con un único Reglamento Interno de los Servidores Civiles -RIS. Dicho documento tiene como finalidad establecer condiciones en las cuales debe desarrollarse el servicio civil en la entidad, señalando los derechos y obligaciones del servidor civil y la entidad pública, así como las sanciones en caso de incumplimiento. Menciona además que: La entidad debe poner a disposición de cada servidor civil el Reglamento Interno del Servicio Civil, al momento de su ingreso o de la aprobación del referido Reglamento, lo que ocurra primero.

Que, mediante Informe N° 1622-2019-SGRH-GA/MDCGAL, de fecha 30 de setiembre de 2019, el Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos, remite y solicita la aprobación del proyecto del "Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la MDCGAL", el cual manifiesta que en conformidad con el artículo 129° del Reglamento General señala que: "Todas las entidades públicas están obligados a contar con un único Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS". Además, señala que dicha propuesta tiene como finalidad establecer condiciones en los cuales debe desarrollarse el servicio civil en la entidad, señalando los derechos y obligaciones del servidor civil y la entidad pública, así como las sanciones en caso de incumplimiento. En ese sentido considera pertinente elevar el presente proyecto para efectos de revisión y consecuente aprobación del Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS de la MDCGAL, previo a los informes técnicos y legales de las Gerencias competentes. Asimismo, el documento en mención es elevado a Gerencia Municipal con Informe N° 2110-2019-GA/MDCGAL, por la Gerente de Administración.

Que, mediante Informe N° 0413-2019-SGPRCT/MDCGAL, de fecha 11 de noviembre de 2019, la Sub Gerente de Planificación, Modernización y Cooperación Técnica, señala que el objetivo del presente Reglamento es normar los derechos y obligaciones de los trabajadores dentro de la Entidad, de conformidad con las normas legales vigentes y las políticas internas establecidas; en ese sentido emite opinión favorable al proyecto de "Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa", por consiguiente recomienda proseguir con su trámite de aprobación por las instancias correspondientes. Asimismo, el referido documento es elevado mediante Informe N° 2015-2019-GPP/MDCGAL, por el Gerente de Planeamiento y Presupuesto.

Que, mediante Informe N° 2413-2019-GA/MDCGAL, de fecha 14 de Noviembre de 2019, la Gerente de Administración, eleva el proyecto del Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la MDCGAL, menciona que cumple con los objetivos estratégicos establecidos en el PEI 2019-2022, y fue elaborado bajo los lineamientos vigentes. A razón que la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto y por ende la Sub Gerencia de Planificación, emiten opinión favorable para que continúe con el trámite de aprobación mediante Acto Resolutivo. En ese sentido remite el acervo documentario para su revisión y aprobación.



## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 742-2019-GM/MDCGAL

Cmnl. Gregorio Albarracín Lanchipa, 09 de diciembre del 2019.

Que, según Informe N° 0879-2019-GAJ/MDCGAL, de fecha 21 de noviembre de 2019, la Gerencia de Asesoría Jurídica, emite opinión favorable respecto a la propuesta de "Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa", la misma que consta de: 17 Capítulos, 04 Disposiciones Complementarias, 02 Disposiciones Finales. Según lo sustentado por la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, previa evaluación y opinión favorable otorgada por el área pertinente; recomienda su aprobación mediante el Acto Resolutivo pertinente.

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

Que, en ese sentido se tiene la necesidad de aprobar el Reglamento interno del Servidor civil - RIS, de modo tal que se constituya en el instrumento de gestión de carácter laboral destinado a regular las actuaciones esenciales en el centro laboral y en el cumplimiento de funciones, a las que deben sujetarse todos los servidores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa; el cual será de contribución al mejor cumplimiento de los objetivos de esta Institución Municipal.

Estando a las consideraciones antes expuestas y en uso de las facultades concedidas por Resolución de Alcaldía N° 002-2019-A/MDCGAL, Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM Reglamento de la Ley N° 30057 y las visaciones correspondientes.

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR** el REGLAMENTO INTERNO DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA RIS - MDCGAL; La misma que consta de 17 Capítulos, 04 Disposiciones Complementarias, 02 Disposiciones Finales, que como anexo forman parte integrante de la presente Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR** a la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos el hacer cumplir el Reglamento Interno de los Servidores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER** que todos los servidores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa cumplan con rigurosidad el Reglamento Interno de los Servidores aprobado.

**ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR** a la Sub Gerencia de Tecnologías de Información y Comunicación la publicación de la presente Resolución y su respectivo anexo en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.

Cc/Arch.  
GM  
GAJ  
CA  
GPP  
SGRH  
GSGII  
WLC/

MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
CRNL. GREGORIO ALBARRACIN LANCHIPA

ING. WILSON LOPEZ CHOQUE  
GERENTE MUNICIPAL





## CONTENIDO

### Capítulo:

### Página:

#### CAPÍTULO I

Disposiciones generales

03

#### CAPÍTULO II

De la incorporación del personal

06

#### CAPÍTULO III

Jornada de servicio, horario de trabajo y descanso semanal

07

#### CAPÍTULO IV

Del registro, control de asistencia y permanencia del trabajador

12

#### CAPÍTULO V

Permisos, licencias, descansos médicos, subsidios por enfermedad,  
licencias vinculadas a la salud y el bienestar del trabajador y otras licencias

15

#### CAPÍTULO VI

De las atribuciones y obligaciones de la Municipalidad

23

#### CAPÍTULO VII

De los derechos, obligaciones y prohibiciones del servidor

24

#### CAPÍTULO VIII

Desplazamientos de personal

29

#### CAPÍTULO IX

De las vacaciones

30

#### CAPÍTULO X

De la remuneración

31

#### CAPÍTULO XI

Fortalecimiento de la relación laboral

31

#### CAPÍTULO XII

Bienestar social

32

#### CAPÍTULO XIII

Régimen disciplinario y procedimiento sancionador

32

#### CAPÍTULO XIV

Prevención y sanción del hostigamiento sexual, interposición de la denuncia

37

#### CAPÍTULO XV

De la seguridad y salud en el trabajo

38

#### CAPÍTULO XVI

Término del servicio civil, entrega de puesto o cargo

39

#### CAPÍTULO XVII

Compromiso ético

40

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

41

#### DISPOSICIONES FINALES

41





## REGlamento INTERNO DE LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA – RIS MDCGAL

### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1º.- Objetivo

El presente Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, en adelante el **Reglamento**, tiene como objeto normar los derechos y obligaciones de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, en adelante **Municipalidad**, de conformidad con las normas legales vigentes y las políticas internas establecidas.

Contar con un instrumento de regulación de las relaciones jurídico-laborales entre la Municipalidad y sus trabajadores, teniendo por tal motivo normas de carácter obligatorio; con tal propósito la Municipalidad se obliga a difundir y comunicar el Reglamento a los Servidores.

##### Artículo 2º.- Finalidad

La finalidad del presente Reglamento es determinar las condiciones en las que debe desarrollarse la relación entre los(as) servidores(as) civiles y la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa; asegurar su buen funcionamiento y prestación eficiente del servicio.

##### Artículo 3º.- Base Legal

- Constitución Política del Perú, artículos del 22º al 28º, del 39º al 42, 194º y 195º.
- Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, TUO de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- *Decreto Legislativo* N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público; y su reglamento aprobado con D.S. N° 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y su reglamento aprobado con D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057 y modificatorias.
- Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por D.S. N° 001-97-TR.
- D.S. N° 028-2007-PCM, dictan disposiciones a fin de promover la puntualidad como práctica habitual en todas las entidades de la Administración pública.
- *Decreto Legislativo* N° 800 que establece horario de atención y jornada diaria en la administración pública.
- D.S. N° 178-91-PCM, dictan normas sobre el derecho al descanso remunerado en los días feriados de los trabajadores del Sector Público, comprendidos en el régimen del D.L. 11377 y *Decreto Legislativo* N° 276.
- *Decreto Legislativo* N° 713, Ley de Descansos Remunerados; y D.S. N° 012-92-TR que Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- D.S. N° 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del *Decreto Legislativo* N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo y sus modificatorias; y su reglamento aprobado con D.S. N° 008-2002-TR, Reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.
- D.S. N° 004-2006-TR, que dicta disposiciones sobre el registro de control de asistencia y salida en el régimen laboral de la actividad privada; Decreto Supremo N° 011-2006-TR que

Distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Av. Municipal s/n-Cuadra N°12  
Tacna-Perú





**Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa**  
**REGlamento INTERNO DE LOS SERVIDORES CIVILES – RIS MDCGAL**



modifica el D. S. N° 004-2006-TR; y D.S. N° 021-2006-TR, que dispone aplicación del D.S. N° 004-2006-TR en las entidades del sector Público sujetas al régimen laboral de la actividad privada. (referente a la jornada de trabajo).

*Decreto Legislativo* N° 1057 que regula el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, modificado por la Ley N° 29849, que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales. Y Reglamento del *Decreto Legislativo* N° 1057, aprobado por D.S. N° 075-2008-PCM que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, modificado por D.S. N° 065-2011-PCM que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.

- Ley N° 26771, Ley de prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco; y su Reglamento aprobado por D.S. N° 021-2000-PCM y modificatoria.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, modificada por la Ley N° 28496. Y Reglamento de la Ley N° 27815, aprobado por D.S. N° 033-2005-PCM.
- Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud; LEY N° 28239, Ley que Modifica la Ley N° 26790 que reconoce subsidio adicional por lactancia y extiende 30 días adicionales el subsidio por maternidad en caso de partos múltiples.
- Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud – ESSALUD y sus modificatorias; y su reglamento aprobado por D.S. N° 002-99-TR y modificatorias.
- Resolución Directoral N° 01-93-INAP-DNP, que aprueba el Manual Normativo de Personal N° 003-93-DNP "Licencias y Permisos".
- Resolución Directoral N° 10-92-INAP-DNP, que aprueba lineamientos para la formulación del reglamento de control de asistencia y permanencia.
- Ley N° 26644, Precisan el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante, normas modificatorias y complementarias. Y su Reglamento de la Ley N° 26644, aprobado por D.S. N° 005-2011-TR.
- Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna; modificada por la Ley N° 28731 y precisada por la Ley N° 27403.
- 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. Y Reglamento de la Ley N° 28048, aprobado por D.S. N° 009-2004-TR.
- Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada; con su modificación en la LEY N° 30807. Y en consideración a su Reglamento de la Ley N° 29409, aprobado por D.S. N° 014-2010-TR.
- Ley N° 27409, Ley que otorga Licencia Laboral por Adopción.
- Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran accidente grave; y su Reglamento de la Ley N° 30012 aprobado con D.S. N° 008-2017-TR.
- Ley N° 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad; y modificatorias con D.S. 009-2019-TR.
- Ley N° 28036, Ley de promoción y desarrollo del deporte; y Reglamento de la Ley N° 28036, aprobado por D.S. N° 018-2004-PCM.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430. Y su Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual aprobado por D.S. N° 010-2003-MIMDES.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias; y su Reglamento de la Ley N° 29783, aprobado por D.S. N° 005-2012-TR y sus modificatorias.





- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público y su Reglamento.
- Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG, Aprueban Normas de Control Interno
- Resolución de Gerencia General N° 1311-GG-ESSALUD-2014, Aprueba la Directiva N° 15-GG-ESSALUD-2014 “Normas y procedimientos para la Emisión, Registro y Control de las Certificaciones Médicas por Incapacidad y Maternidad en ESSALUD”.
- Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.

#### **Artículo 4º.- Alcance y Ámbito de Aplicación**

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.

1. El presente Reglamento es de aplicación obligatoria para todo el personal que labora en la Municipalidad indistintamente del régimen de contratación y/o cargo que desempeñe.
2. Para efectos del presente reglamento, las personas que tienen vinculo laboral con la Municipalidad, sujetos a los regímenes laborales establecidos en los D.L. N° 276, D.L. N° 728, D.L. N°1057 y en la Ley N° 30057, a quienes en adelante se les denominará “Servidor(a) Civil”, de conformidad con el inciso i) del Art. 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”.
3. La Municipalidad podrá emitir las normas y directivas internas adicionales o complementarias al presente Reglamento.

Con el presente Reglamento no se agotan las facultades y potestades de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa como empleador, por lo que, sujetándose a la Ley, podrá establecer las normas que estime necesarias para el mejor desenvolvimiento de sus actividades.

#### **Artículo 5º.- 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 6º.- Rol de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos**

La Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, en adelante SGGRH, 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 integral del servidor civil, conforme a los que establece el nuevo régimen del Servicio Civil y el Reglamento de Organización y Funciones - ROF, de la Municipalidad.

#### **Artículo 7º.- Difusión y publicación**

Al momento de la aprobación del Reglamento o incorporación del Servidor a la Municipalidad; la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos a través de los responsables de las Gerencias y Sub Gerencias, difundirá y comunicará el presente Reglamento. Corresponde cumplir y hacer cumplir lo dispuesto en el presente documento a la Gerencia Municipal, Gerencia de Distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Av. Municipal s/n-Cuadra N°12 Tacna-Perú





Administración, Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, demás Gerencias, Sub Gerencias, Unidades y Sub unidades de organización, funcionarios, directivos y a todos los Servidores sin excepción.

La SGGRH publicará el Reglamento, a través del Portal Web Institucional, en coordinación con la Sub Gerencia de Tecnología de Información y Comunicación.

## **CAPÍTULO 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 Sub Gerencia de Gestión 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 adelante 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 servidor civil:

- Estar en pleno ejercicio de los derechos civiles y haber cumplido la mayoría de edad.
- No tener condena por delito doloso, con sentencia firme.\*
- No estar inhabilitado administrativa o judicialmente.  
Están inhabilitados administrativamente quienes están comprendidos en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles - RNSSC - de SERVIR o quienes lo están judicialmente con sentencia firme.
- No estar inscrito en el registro de deudores alimentarios morosos.
- Cumplir con las normas que regulan incompatibilidades y prohibiciones de funcionarios públicos en el ejercicio de sus cargos.
- Observar las disposiciones legales que en materia de ingreso de personal alcancen a entidades como la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.
- Cumplir con los requisitos del puesto al que se postula y presentar los documentos que sean exigidos por la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.
- Presentar Declaración Jurada de Ingresos y de Bienes y Rentas de los funcionarios y servidores públicos del estado, la que deberá ser entregada por aquellos 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.
- Cumplir con cualquier otra formalidad que exija la institución.





#### **Artículo 11º.- Responsabilidad por la información y documentación entregada a la Municipalidad.**

Los postulantes y servidores civiles deberán llenar, firmar y presentar los documentos y demás formularios que requiera la SGRH 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 que compruebe que la información o documentación proporcionada no sea veraz.

#### **Artículo 12º.- legajo de personal**

12.1. La SGRH, a través del área de escalafón y legajos, apertura, organiza y administra el legajo personal actualizado por cada servidor civil, de acuerdo a norma general, norma interna y lineamientos de SERVIR, el mismo que debe contener, entre otros, la documentación personal y familiar, de relación contractual, de desempeño, de movimiento de personal y capacitación, entre otros. Los datos personales comprendidos en los legajos serán conservados con la reserva del caso.

12.2. El servidor civil, comunica al SGRH cualquier variación que se produzca, debiendo acompañar, para tal efecto, la documentación que lo sustente.

12.3. Todo servidor está obligado de comunicar a la Municipalidad su cambio de domicilio, por escrito; para los efectos laborales o jurídicos se tendrá por correcta y verdadera, la última dirección que hubiere proporcionado el(la) Servidor(a) Civil.

#### **Artículo 13º.- Orientación para el servicio**

Todo nuevo servidor civil recibirá de la unidad de organización en el 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 instituciones de la Municipalidad. El servidor civil es responsable de la correcta utilización del fotocheck o pérdida del mismo, la SGRH dispondrá, previa solicitud del servidor, la emisión del duplicado del fotocheck y el descuento de su costo por planilla.

### **CAPÍTULO III**

#### **JORNADA DE SERVICIO, HORARIO DE TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL**

##### **Artículo 15º.-Control de asistencia**

El área de control de asistencia de la SGRH, es responsable de controlar el registro de ingreso y salida de los servidores que asisten a laborar en la Municipalidad, de acuerdo a lo señalado en el presente Reglamento y las normas vigentes sobre la materia.

##### **Artículo 16º.- Condiciones Generales**

16.1. Se puede establecer por Ley, convenios colectivos o decisión unilateral de la Municipalidad, una jornada menor a la máxima ordinaria señalada.





### Artículo 23º.- Uso de días francos

El uso del descanso compensatorio se programará previa coordinación con el Jefe Inmediato del servidor y la SGRH y/o el Área de Control de Asistencia de Personal, para efectivizarse, hasta treinta (30) días calendario siguiente de haberse generado, pasado este plazo el derecho a su uso se extinguirá.

### Artículo 24º.-Horas extra o 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, previa autorización y según los procedimientos estipulados por la SGRH; además, se establece que el uso del día de franco no debe exceder de dos (02) días en el mes, por lo que los responsables de las unidades de organización de la Municipalidad deben proveer el cumplimiento del presente Reglamento.

### Artículo 25º.-Horario de trabajo

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

#### 25.1. De los funcionarios, directivos y servidores

Los funcionarios, directivos y Servidores que realizan labores administrativas u operativas de cualquier unidad de organización de la Municipalidad, tienen la siguiente jornada y horario de trabajo: De lunes a viernes de 7:30 am a 3:30 pm, con treinta (30) minutos de refrigerio; en las dependencias administrativas de atención al usuario.

#### 25.2. De los controladores de asistencia

Al personal que se le asigna la función de controlar la asistencia, realiza las labores en el local asignado de acuerdo al horario establecido.

#### 25.3. Del Seguridad Ciudadana

El Personal contratado, tiene la siguiente jornada y horario de trabajo:  
De lunes a domingo, incluyendo un día de descanso semanal conforme a la programación del Servicio y se ejecuta en tres turnos.

Primer Turno	:	De 06:30 a 14:30 hs.
Segundo Turno	:	De 14:30 a 22:30 hs.
Tercer Turno	:	De 22:30 a 06:30 hs.

El Personal obrero, tiene la siguiente jornada y horario:  
De lunes a sábado, conforme a la programación del Servicio y se ejecuta en tres turnos.

Primer Turno	:	De 06:30 a 14:30 hs.
Segundo Turno	:	De 14:30 a 22:30 hs.
Tercer Turno	:	De 22:30 a 06:30 hs.

El Personal D.L. 276 de seguridad ciudadana, tiene la siguiente jornada y horario:  
De lunes a viernes, conforme a la programación del Servicio y se ejecuta en tres turnos.

Primer Turno	:	De 06:30 a 14:30 hs.
Segundo Turno	:	De 14:30 a 22:30 hs.
Tercer Turno	:	De 22:30 a 06:30 hs.





#### 25.4. De Policía Municipal

El Personal contratado, tiene la siguiente jornada y horario de trabajo:  
De lunes a domingo, incluyendo un día de descanso semanal conforme a la programación del Servicio y se ejecuta en dos turnos.

Primer Turno : De 06:30 a 14:30 hs.

Segundo Turno : De 14:30 a 22:30 hs.

El Personal obrero, tiene la siguiente jornada y horario:  
De lunes a sábado, conforme a la programación del Servicio y se ejecuta en dos turnos.

Primer Turno : De 06:30 a 14:30 hs.

Segundo Turno : De 14:30 a 22:30 hs.

El Personal D.L. 276 de seguridad ciudadana, tiene la siguiente jornada y horario:  
De lunes a viernes, conforme a la programación del Servicio y se ejecuta en dos turnos.

Primer Turno : De 06:30 a 14:30 hs.

Segundo Turno : De 14:30 a 22:30 hs.

#### 25.5. De Salud y Gestión Ambiental

##### 25.5.1. Parques y jardines o aéreas verdes

El personal de **mantenimiento de parques, regador con manguera, podador**, tiene la siguiente jornada y horario:

De lunes a sábado, conforme a la programación del Servicio y se ejecuta en un turno, que puede ser horario de verano (enero y febrero) u horario de invierno (marzo a diciembre).

Turno de verano : De 05:00 a 13:00 hs.

Turno de invierno : De 06:00 a 14:00 hs.

El personal de **vivero municipal**, tiene la siguiente jornada y horario:  
De lunes a sábado, conforme a la programación del Servicio y se ejecuta en un turno, que puede ser horario de verano (enero y febrero) u horario de invierno (marzo a diciembre).

Turno de verano : De 05:00 a 13:00 hs.

Turno de invierno : De 06:00 a 14:00 hs.

El personal de **riego con cisterna**, tiene la siguiente jornada y horario:  
De lunes a sábado, conforme a la programación del Servicio y se ejecuta en dos turnos.

Primer Turno : De 14:30 a 22:30 hs.

Segundo Turno : De 22:30 a 06:30 hs.

El personal de **Servicios múltiples, gasfitero, electricista**, tiene la siguiente jornada y horario:

De lunes a sábado, conforme a la programación del Servicio.

Turno único : De 07:30 a 15:30 hs.

##### 25.5.2. Limpieza pública

El personal **Choferes y Ayudantes de Recolección en calles**, tiene las siguientes jornadas y horarios:

- De lunes a domingo, incluyendo un día de descanso semanal conforme a la programación del Servicio y se ejecuta en dos turnos.





**Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa**  
**REGlamento INTERNO DE LOS SERVIDORES CIVILES – RIS MDCGAL**



Primer Turno : De 00:00 a 08:00 hs.  
Segundo Turno : De 08:00 a 16:00 hs.

- b) De lunes a sábado, conforme a la programación del Servicio y se ejecuta en dos turnos.

Primer Turno : De 00:00 a 08:00 hs.  
Segundo Turno : De 08:00 a 16:00 hs.

El personal de **barrido**, tiene la siguiente jornada y horario: De lunes a sábado, conforme a la programación del Servicio, se ejecuta en un turno, que puede ser horario de verano (enero y febrero) u horario de invierno (marzo a diciembre).

Turno de verano : De 04:00 a 12:00 hs.  
Turno de invierno : De 05:00 a 13:00 hs.

El personal de **mantenimiento y lavado de compactador**, tiene la siguiente jornada y horario: De lunes a sábado, conforme a la programación del Servicio.

Turno único : De 12:00 a 20:00 hs.

### 25.5.3. Residuos sólidos

El personal **chofer de segregación, promotor de segregación y Segregador (a)**, tiene la siguiente jornada y horario: De lunes a sábado, conforme a la programación del Servicio.

Turno único : De 07:30 a 15:30 hs.

### 25.6. De Equipo Mecánico y Canteras

El personal de **mecánica, soldador, operador, mantenimiento, operador de canteras**, tiene la siguiente jornada y horario: De lunes a sábado, conforme a la programación del Servicio.

Turno único: De 07:30 a 15:30 hs.

El personal **guardián de canteras**, tiene la siguiente jornada y horario: De lunes a domingo, incluyendo un día de descanso semanal conforme a la programación del Servicio.

Turno único: De 14:30 a 22:30 hs.

### 25.7. De guardianía

El Personal de **guardianía**, tiene la siguiente jornada y horario de trabajo, de acuerdo a la necesidad de servicio y condición laboral:

- a) De lunes a domingo, incluyendo un día de descanso semanal conforme a la programación del Servicio y se ejecuta en tres turnos.

Primer Turno: De 06:30 a 14:30 hs.  
Segundo Turno: De 14:30 a 22:30 hs.  
Tercer Turno: De 22:30 a 06:30 hs.

- b) De lunes a sábado, conforme a la programación del Servicio y se ejecuta en tres turnos.

Primer Turno: De 06:30 a 14:30 hs.  
Segundo Turno: De 14:30 a 22:30 hs.  
Tercer Turno: De 22:30 a 06:30 hs.

- c) De lunes a viernes, conforme a la programación del Servicio y se ejecuta en tres turnos.

Primer Turno: De 06:30 a 14:30 hs.  
Segundo Turno: De 14:30 a 22:30 hs.

Distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Av. Municipal s/n-Cuadra N°12  
Tacna-Perú





Tercer Turno: De 22:30 a 06:30 hs.

Estos horarios podrán ser adecuados por necesidad de servicio.

**Artículo 26°.-Del Ingreso a los locales de la Municipalidad fuera del horario de trabajo.**

Sólo podrán ingresar a las instalaciones o dependencias de la Municipalidad después del horario de salida, los servidores que cuenten con autorización de su Jefe Inmediato y reportada a la SGGRH, 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 SGGRH, 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, que por algún motivo justificado deban ausentarse del local donde laboran, deben ser autorizados por su inmediato superior y ser registrados con los mecanismos establecidos, para las acciones de control de personal que correspondan.

**Artículo 28°.- Excepción del registro de asistencia**

El Gerente(a) Municipal, por la naturaleza de su función y competencia, estará exonerado(a) del registro de control de asistencia; sin embargo, esta excepción no le exime de cumplir la jornada laboral.

Excepcionalmente; cuando se haga necesaria la exoneración del registro de asistencia de algún Servidor Civil, motivado por naturaleza de la función o necesidad de servicio; ésta deberá ser autorizada mediante acto resolutivo, previo informe favorable de la SGGRH; en este caso el jefe inmediato es responsable del cumplimiento de la jornada laboral, horario y permanencia en el centro de labor del Servidor exonerado de la marcación de asistencia, debiendo informar a la SGGRH la prestación efectiva de servicio o cualquier irregularidad.

**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, es otorgado dentro de la jornada ordinaria de trabajo, al inicio o al final del horario establecido, en ningún caso es materia de descuento.

**Artículo 30°.-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.

**CAPÍTULO IV**

**DEL REGISTRO, CONTROL DE ASISTENCIA Y PERMANENCIA DEL TRABAJADOR**

**Artículo 31°.-**La Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos es responsable de organizar y monitorear el registro de asistencia actualizado y emitir las normas internas y procedimientos





necesarios que permita evaluar y supervisar su cumplimiento y dictar medidas correctivas pertinentes.

**Artículo 32°.**-El Área de 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.

Los controladores de asistencia ejercen las acciones de control de asistencia y de permanencia de los servidores en las sedes de la municipal que se le asigne, está obligado a informar a la SGGRH 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 33°.**-El Área de Control de Asistencia de Personal mantendrá actualizado el registro de control de asistencia del personal de la Municipalidad en lo que corresponda e informa a la SGGRH cuando lo requiera mediante reporte conteniendo información sobre asistencia, tardanzas y salidas del servidor, motivo y duración. Y mensualmente emitirá el reporte de asistencia, debidamente consolidado, a la SGGRH para la emisión de las planillas de remuneraciones.

**Artículo 34°.**-Todos los servidores tienen la obligación de registrar su ingreso y salida, utilizando el sistema electrónico (control biométrico) u otro mecanismo implementado por la SGGRH para el control de asistencia, su omisión se considera inasistencia con descuento remunerativo.

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

#### **Artículo 35°.-Tolerancia**

Después de la hora establecida para el ingreso, los servidores de la Municipalidad tienen tolerancia para el ingreso de hasta diez (10) minutos tiempo que será descontado como tardanza de los haberes del servidor, según la tabla de escala de descuentos por tardanza.

Se considera tardanza el hecho de registrar la asistencia después de la hora señalada para el ingreso.

Pasado el tiempo de tolerancia, se considera como inasistencia, correspondiendo el descuento del día.

#### **Artículo 36°.-Aplicación de Descuento por Tardanzas**

Las tardanzas e inasistencias injustificadas serán descontadas de la remuneración bruta total que percibe el servidor; el cómputo de las tardanzas se realizará a partir de que el trabajador haya acumulado en el mes cinco (05) minutos siguientes de la hora establecida como ingreso a la Municipalidad, debiendo aplicarse el descuento, de acuerdo a la siguiente tabla:

ESCALA DE DESCUENTOS POR TARDANZA		
FRECUENCIA POR MES	GRADO	DESCUENTO
De 06 a 40 minutos	1 tardanza	02 horas de la remuneración
De 41 a 80 minutos	2 tardanza	03 horas de la remuneración
De 81 a 100 minutos	3 tardanza	05 horas de la remuneración
De 101 a más minutos	4 tardanza	07 horas de la remuneración

DESCUENTO: Resulta de multiplicar el valor-minuto por los minutos de tardanza; obteniéndose como resultado el descuento por tardanza que será deducido de la remuneración bruta total:

Distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Av. Municipal s/n-Cuadra N°12  
Tacna-Perú





**Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa**  
**REGLAMENTO INTERNO DE LOS SERVIDORES CIVILES – RIS MDCGAL**



DESCUENTO: (Valor minuto)X(Minutos de tardanza)

**Minutos de tardanza:** El computo de las tardanzas resultará de la sumatoria mensual de minutos después del sexto (6<sup>to</sup>) minuto acumulado pasada la hora establecida de ingreso, hasta el minuto diez (10).

**El valor-minuto:** Es el monto a descontar por cada minuto de tardanza, se obtiene de dividir sucesivamente la remuneración bruta entre 30 días, 08 horas y 60 minutos, o dividiendo dicha remuneración entre el factor 14,400.

**Artículo 37°.- Inasistencia Injustificada por incumplimiento de horario**

Vencido el periodo de tolerancia para el ingreso del servidor, según los horarios establecido, al que hace referencia el Artículo 35°, se considera inasistencias injustificadas y se realizará el descuento del día (8 horas o 480 minutos) usando la misma fórmula de DESCUENTO que refiere el Artículo 36° del presente Reglamento.

**Artículo 38°.- Carácter no sancionador de los descuentos**

Los descuentos de tardanzas e inasistencias injustificadas, no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la sanción correspondiente, de acuerdo a Ley.

**Artículo 39°.-Reincidencia de Tardanzas, Sanción**

Las continuas tardanzas en las que incurran los servidores de las diferentes unidades de organización de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, serán sujetas a la sanción que corresponda previo proceso administrativo disciplinario.

**Artículo 40°.-Permanencia en puesto laboral**

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 SGGRH realizar esta acción a través de los Controladores de Asistencia, personal que determine o mediante realización de inspecciones inopinadas.

La verificación de la falta de permanencia en el puesto laboral, del servidor, en forma injustificada, no autorizada o sin la papeleta correspondiente, se considerará como abandono de puesto de trabajo.

**Artículo 41°.-**El jefe inmediato comunicará bajo responsabilidad y en el día a la SGGRH, las contingencias siguientes del personal a su cargo: Inasistencia del servidor, 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 así como al término del horario de refrigerio u otro tipo de desplazamiento.

**Artículo 42°.-**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 SGGRH, en el día en que ocurrió la contingencia.

**Artículo 43°.-**Se considera inasistencia injustificada en los casos siguientes:

- 43.1. La inasistencia al centro de trabajo sin previa autorización y sin justificación correspondiente.
- 43.2. La omisión del registro de asistencia al ingreso o salida del centro de trabajo.
- 43.3. Abandonar el local y puesto de trabajo antes de la hora de salida sin justificación.





43.4. Cuando se verifique que las papeletas de salida carezcan de los requisitos de validez contemplados en el Reglamento.

**Artículo 44°.-** Las inasistencias injustificadas por más de tres (03) días consecutivos o por más de cinco (05) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario, 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. Independientemente de su régimen laboral.

**Artículo 45°.-** Las tardanzas dentro del lapso de tolerancia, 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 Estimulo-CAFAE y no constituye sanción disciplinaria ni la exime de ella.

**Artículo 46°.-** Cuando se produzca la ausencia de un servidor por dos (02) días consecutivos, el Área de Control de Asistencia de Personal comunicará al Área de Bienestar Social para indagar los motivos de las inasistencias e informar a la SGGRH para que se adopten las acciones que correspondan.

## CAPÍTULO V

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

#### PAPELETA DE SALIDA, Y COMISIÓN DE SERVICIOS

##### Artículo 47°.- Papeleta de salida

La Papeleta de Salida es la autorización para salir del centro laboral de manera temporal hasta un día, por comisión de servicio o salud o asunto particular u otro; para que sea válida debe registrar la información en los datos que contiene y que a continuación se señalan: Fecha de salida, DNI, dependencia donde labora, apellidos y nombres, motivo de la salida, registrar hora de salida, tiempo estimado, hora de retorno y tiempo real, consignar firma del trabajador, firma y sello del jefe inmediato y visto bueno del SGGRH o del controlador de asistencia del lugar donde labora, si así lo dispone el SGGRH.

**Artículo 48°.-** 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:

48.1. 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.

48.2. El jefe inmediato del servidor, según sea el caso, concederá la autorización mediante su firma y sello en la papeleta.

48.3. El servidor se hará presente a la SGGRH, de laborar en una sede diferente a la principal se acercará al puesto de control de asistencia correspondiente, para que el encargado del control de asistencia registre la papeleta de salida, el controlador se encargara de reportar a la SGGRH.





**Artículo 49°.-**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 Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos o el encargado del Control de Asistencia de Personal, con cargo a regularización por el jefe inmediato del servidor.

**Artículo 50°.-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, mediante uso de la papeleta de salida. La Papeleta de Salida es de uso obligatorio para la salida del servidor, y deberá recabarse los sellos, fecha y hora de las oficinas o lugares que visite el servidor o copia simple de documento que acredite el permiso.

**Artículo 51°.-**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.

**Artículo 52°.-** Cuando la Comisión de Servicios es fuera de la ciudad por más de un día será autorizada mediante acto resolutivo, según procedimiento de la Municipalidad.

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 SGRH, asimismo de ser el caso, deberá presentar la rendición de gastos incurridos dentro de los diez (10) días hábiles culminada la comisión.

**Artículo 53°.-**El permiso por capacitación al servidor, por horas dentro de la jornada laboral para concurrir a algún evento de para fortalecer capacidades, vinculadas a las funciones que desempeña el servidor, especialidad y/o al logro de los objetivos estratégicos de la Municipalidad; Y el evento es canalizado por la Municipalidad o el servidor sea propuesto y/o autorizado para concurrir a un evento, como comisión por capacitación. El servidor debe acreditar debidamente la participación al evento de capacitación.

**Artículo 54°.-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, éste último debidamente visado por la Dirección Regional de Salud de Tacna. El permiso por salud con remuneración a cargo de la Municipalidad es hasta que el servidor acumule 20 días de descanso médico al año.

A partir del veintiún (21) día, el reconocimiento del pago estará a cargo de ESSALUD, en la modalidad de subsidio, conforme a los procedimientos establecidos por esta Entidad. Para su otorgamiento, el servidor deberá presentar por trámite documentario dentro de las 48 horas de expedido el CITT y/o la certificación médica particular, o constancia de atención médica con cargo a regularizar con el CITT correspondiente, con los siguientes requisitos:

- Solicitud por mesa de partes, atención a la SGRH.
- Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) expedido por ESSALUD.
- En caso de contar con Certificado Médico Particular, este deberá estar visado por la Dirección Regional de Salud de Tacna (DIRESA) y adjuntar el recibo de pago por la visación del certificado médico; además, deberá adjuntar la receta médica, recibo por honorarios





**Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa**  
**REGlamento INTERNO DE LOS SERVIDORES CIVILES – RIS MDCGAL**



del médico tratante, copia de resultados de exámenes de acuerdo al diagnóstico que sustente la incapacidad, de corresponder, e informe médico original.

La licencia por salud no debe ser mayor a 11 meses y 10 días consecutivos.

La SGGRH efectuará el control de los documentos sustentatorios de la licencia otorgada.

El trabajador que sufriera contingencia de enfermedad o accidente que conlleve hospitalización de emergencia, comunicará el hecho a la SGGRH en el transcurso del día hábil siguiente; debiendo justificar por escrito su ausencia dentro del tercer día hábil producido el contingencia, y dentro de las 48 horas siguientes de su alta, el certificado de incapacidad temporal para el trabajo (CITT) o Certificado Médico Particular visado por la DIRESA, en caso que el servidor supere los 20 días de incapacidad deberá adjuntar los requisitos del literal c. del presente Artículo.

Cuando el trabajador se encuentra incapacitado por enfermedad o accidente, podrá solicitar la variación del descanso vacacional, esta disposición no es aplicable si la incapacidad sobreviene durante el descanso vacacional.

**Artículo 55°.-**Cuando el servidor tenga que asistir a consulta médica, procedimientos clínicos y afines a cualquier dependencia de Salud y deba presentarse al establecimiento de Salud en las primeras horas de la mañana, la papeleta de permiso deberá ser solicitada y presentado el día anterior a la cita.

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 constancia de atención, caso contrario se considerará como inasistencia.

**Artículo 56°.- Situaciones Especiales de permiso por salud**

- 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/o SGGRH y/o a 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 a la gravedad de la emergencia.

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

**Artículo 58°.-Permiso por docencia**

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; el permiso se concede a petición del servidor y debidamente acreditado, indicando Distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Av. Municipal s/n-Cuadra N°12 Tacna-Perú





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 SGGRH emitirá el acto administrativo que corresponda.

#### **Artículo 59°.- Permiso por onomástico**

Los servidores civiles, 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.

#### **Artículo 60°.- Permisos por motivos particulares**

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, horas y minutos para la deducción correspondiente de la remuneración mensual, salvo que sea compensado por el servidor con trabajo autorizado y por necesidad de servicio. Los periodos acumulados se tendrán en cuenta para el cómputo máximo de las Licencias sin Goce de Remuneración,

Si a un servidor se le ha iniciado un Procedimiento Administrativo Disciplinario, está impedido de hacer uso de licencias por motivos particulares mayores a cinco (5) días.

**Artículo 61°.-** Los permisos por motivos particulares deben ser alternos y no frecuentes. Los permisos acumulados mensualmente no deben exceder el equivalente de ocho (08) horas o un día de trabajo.

**Artículo 62°.-** El tiempo de los permisos particulares es acumulado mensualmente y expresado en días y horas para la deducción correspondiente de la remuneración mensual. Si el servidor acumula ocho (08) horas de permiso particular, se considerará un día de descuento en la remuneración del servidor, tomando como referencia la jornada de trabajo vigente.

Los periodos acumulados se tendrán en cuenta para el cómputo máximo de las Licencias sin Goce de Remuneración.

#### **DESCANSOS MÉDICOS Y LICENCIAS**

#### **Artículo 63°.- Descanso medico**

El descanso médico puede ser prescrito por diferentes establecimientos de salud o médico particular y se sustenta con un Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) de ESSALUD, MINSA o consultorio médico.

**Artículo 64°.-** La presentación del CITT o Certificado Médico, que justifica la inasistencia del servidor, deberá ser presentado por tramite regular (mesa de partes) con atención a la SGGRH dentro del término de 48 horas, y la SGGRH lo deriva al Área de Bienestar Social para que realice las acciones correspondientes.

**Artículo 65°.-** En caso de Certificados Médicos emitidos por clínicas, hospitales, centros de salud, puestos de salud o médicos particulares deben ser visados por el Ministerio de Salud (MINSA); siendo válidos únicamente para la justificación de hasta (20) días de incapacidad para el trabajo, estos certificados serán supeditados a revisión y verificación de la SGGRH, 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 ESSALUD, siendo responsabilidad del servidor de proporcionar los requisitos





que esta entidad requiera (literal c. del Artículo 54º), el canje servirá para el trámite de pago del Subsidio por Enfermedad.

Para el caso de la validación del Certificado Médico Particular, el Centro de Validación de Incapacidad Temporal – CEVIT resolverá emitiendo el CITT por los días reconocidos de incapacidad temporal; sin embargo, si ESSALUD no reconoce en su totalidad los días de incapacidad del certificado médico particular, dichos días no reconocidos por el CEVIT se descontarán de los haberes del servidor.

#### **Artículo 66º.-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. Posterior a los veinte (20) días será pagado como subsidio por la Municipalidad y tramitará el reembolso ante ESSALUD de acuerdo a las directivas vigentes sobre prestaciones económicas de ESSALUD hasta por 11 meses y 10 días adicionales.

**Artículo 67º.-**La Licencia por enfermedad o incapacidad temporal para el trabajo genera a su vez el pago del Subsidio por Enfermedad; 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 68º.-**No corresponde el otorgamiento de licencia por enfermedad o incapacidad temporal para el trabajo ni el pago de subsidio por enfermedad, cuando la eventualidad ocurra en el uso del descanso vacacional o en cualquier situación que haya determinado la suspensión temporal de su relación laboral.

**Artículo 69º.-**Cuando el servidor se encuentre haciendo uso del descanso médico y percibiendo el subsidio por enfermedad, y la fecha de término se superponga a la fecha de inicio de sus vacaciones establecidas en el Rol Anual de Vacaciones, el uso de vacaciones se postergará e iniciaran al día siguiente de culminado el descanso médico.

#### **LICENCIAS VINCULADAS A LA SALUD Y EL BIENESTAR**

##### **Artículo 70º.- Formalidades**

Las solicitudes de licencia se rigen bajo las siguientes reglas: Se solicita por escrito dirigida al titular de la entidad con atención a la SGGRH con una anticipación no menor a siete (05) días hábiles anteriores al inicio de la licencia, salvo, indicación expresa de un plazo distinto de licencia específica. 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 de administración correspondiente. Si el servidor se ausentara a sus labores sin haberse dado el correspondiente documento autoritativo, se considerarán como inasistencias injustificadas. Puede exceptuarse de esta disposición las licencias por fallecimiento de familiares, y otras licencias en casos excepcionales y debidamente fundamentados.

##### **Artículo 71º.-Por enfermedad neoplasica maligna**

La licencia por enfermedad neoplasica maligna, será otorgada con la presentación del Informe del médico especialista en oncología de ESSALUD o el INEN (Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas), conteniendo el diagnóstico, tratamiento a seguir y recomendación médica. Esta licencia será concedida hasta por dos (2) años.

##### **Artículo 72º.- 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 descanso pre y cuarenta y nueve (49) días calendario por descanso post natal, sumando un total de noventa y ocho (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 SGGH 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 73°.- 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 los servidores que soliciten y acrediten documentalmente la necesidad de asistencia médica y/o terapia de rehabilitación durante la jornada ordinaria de trabajo, de sus hijos menores con discapacidad sujetos a su tutela, mayores de edad con discapacidad en condición de dependencia o sujetos a su curatela o estén designados como apoyo de una persona mayor de edad con discapacidad en condición de dependencia, hasta por un máximo de cincuenta y seis (56) horas alternas o consecutivas al año. En caso requieran más horas, podrá otorgarse horas adicionales de licencia con horas extraordinarias de labores, previa evaluación y autorización correspondiente. En ningún caso se debe hacer uso indebido de esta licencia.

#### **Artículo 74°.- Por enfermedad grave de familiares directo**

La Licencia per 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, o constancia de atención con cargo a regularizar certificado médico o CITT que corresponda

La licencia a otorgarse por tener un hijo, padre, madre, cónyuge o conviviente enfermo diagnosticado en estado grave o terminal, o que sufra accidente que ponga en serio riesgo su vida, con el fin de asistirlo, es de:

- Hasta siete (7) días calendarios, con goce de haber, que se entiende puede ser menos días de los establecidos, los cuales no son compensables.
- De ser necesaria la asistencia al familiar directo, por más de siete (7) días calendarios, se concede al servidor un lapso adicional no mayor de treinta (30) días, que serán descontados del goce vacacional.
- Si se tratara de una situación excepcional, que haga ineludible la asistencia al familiar directo, fuera del plazo antes indicado, se pueden compensar con horas extraordinarias, las utilizadas para asistir al familiar, previo acuerdo con el empleador.

#### **Artículo 75°.- Por fallecimiento de familiar directo**

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

- a. En el caso de los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276 y los sujetos al régimen del Decreto Supremo N° 003-97-TR se concede por el fallecimiento del

Distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Av. Municipal s/n-Cuadra N°12  
Tacna-Perú





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 deceso se produce en provincia diferente a donde labora el servidor. El servidor deberá comunicar el uso de la licencia por fallecimiento de familiar directo y 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.

- b. En el caso de los servidores CAS, se suspende el contrato con contraprestación por el fallecimiento de cónyuge, concubina, padres, hijos o hermanos hasta por tres (03) días pudiendo extenderse hasta por tres (03) días más cuando el deceso se produce en provincia diferente a donde labora el servidor. El servidor deberá comunicar el uso de la licencia por fallecimiento de familiar directo y al término de la licencia, deberá acreditar el deceso con una copia del acta de defunción.

#### **Artículo 76°.- 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 diez (10) 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 SGGRH con una anticipación no menor de tres (03) días naturales a 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 a la SGGRH 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 77°.- 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 petionario de la adopción deberá comunicar expresamente a la SGGRH 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 gozará de la licencia.

#### **Artículo 78°.- 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 aprobación de la representación institucional.





#### Artículo 79°.-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 80°.-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 en tanto se implemente la LSC, 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 81°.-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 82°.- 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 enumeraciones, 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 sus labores.

Se otorga mediante acto resolutivo de acuerdo a la normatividad vigente sobre la materia.

#### Artículo 83°.- 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 formalidad 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 acuerdo a norma de su propio régimen. Las licencias que se conceden por (05) días útiles consecutivos, se computarán como siete (07) días calendarios incluyendo sábado y domingo. Si la licencia se inicia el día viernes, igualmente se computarán los días sábado y domingo; en el caso de que un día feriado se encuentre dentro del periodo de licencia, se contabiliza dentro de éste.

#### Artículo 84°.- 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 85°.- Licencia por representación sindical**

Las Licencias Sindicales son derechos reconocidos a los representantes de las organizaciones sindicales de empleados y/o obreros de la Municipalidad, sea por convenio colectivo que podrá contener las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias sindicales, las mismas que configuran un supuesto de suspensión imperfecta del servicio civil, de acuerdo con el literal d) del numeral 47.2 del artículo 47 de la Ley; o a falta de acuerdo, la Municipalidad otorgará los permisos o licencias sindicales para actos de concurrencia obligatoria hasta un límite de 30 días calendario por año y por dirigente. El límite de treinta (30) días calendario al año por dirigente no se aplicará cuando exista convenio colectivo o costumbre más favorable. Las licencias son dadas mediante acto resolutivo.

**Artículo 86°.-** 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, ingresado por mesa de partes con atención a la SGGRH, contando con el debido sustento de la actividad sindical 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 conexas.

### **CAPÍTULO VI**

#### **DE LAS ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES DE LA MUNICIPALIDAD**

**Artículo 87°.-** Son atribuciones de la Municipalidad a través del órgano competente, las siguientes:

- 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.
- Sancionar a los servidores que incumplan sus obligaciones comprendidas en la normativa vigente y el presente Reglamento.
- Planear, organizar, dirigir y controlar las actividades del personal para el alcance de los objetivos institucionales.
- 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.
- Introducir y aplicar nueva tecnología y métodos de trabajo a fin de mejorar el servicio administrativo.
- Efectuar evaluaciones sobre el desempeño del trabajador para mejorar el servicio.
- 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.
- Destituir automáticamente a un servidor civil, por la comisión de una condena penal por delito doloso, deberá constar en sentencia que cause estado, o que haya quedado consentida o ejecutoriada.





**Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa**  
**REGlamento INTERNO DE LOS SERVIDORES CIVILES – RIS MDCGAL**



- i. Destituir automáticamente a un servidor civil, por la inhabilitación para el ejercicio de la función pública, impuesta por la autoridad administrativa o judicial, deberá constar que haya quedado consentida, ejecutoriada o tenga calidad de cosa decidida.

**Artículo 88°.-** Son obligaciones de la Municipalidad, a través de órgano y/o unidad orgánica competente, las siguientes:

- 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.
- f. Promover cultura de respeto a la dignidad de la persona, propiciando la armonía laboral.
- g. Conducir la evaluación del desempeño de los servidores de conformidad con los dispositivos legales vigentes.
- h. Fijar y modificar el horario del trabajador de acuerdo con las necesidades del servicio.
- i. Verificar a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo; así como, entregar información a los servidores, sobre las actividades riesgosas a que estén expuestos durante la ejecución de su labores; gestionar el otorgamiento de equipos de protección personal, de acuerdo a la naturaleza de las labores que desarrolle; y, de ser el caso recomendar la paralización y/o suspensión de una obra o un trabajo, en el que se advierta riesgo de accidente inminente, conforme a la normatividad de seguridad y salud en el trabajo
- j. Proporcionar al servidor civil los útiles, bienes, equipos y enseres necesarios para el desempeño laboral.
- k. Cumplir con las demás obligaciones que se deriven de la aplicación de las leyes, normas internas y el presente Reglamento.

**CAPÍTULO VII**

**DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES**

**Artículo 89°.-** Derechos de los servidores de la Municipalidad, además de las que se deriven de disposiciones legales y administrativas, las siguientes:

- a) Percibir una remuneración o retribución 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.





**Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa**  
**REGlamento INTERNO DE LOS SERVIDORES CIVILES – RIS MDCGAL**



- 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/o transporte, viáticos para gastos de alojamiento y alimentación cuando se desplacen en comisión de servicio fuera de la ciudad, de acuerdo a la normativa interna y norma general aplicable.
- 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 Municipalidad. Si al finalizar el 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 90°.-** Obligaciones de los servidores civiles de la Municipalidad; además de las que se deriven de disposiciones legales y administrativas, 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; y permanecer en su centro de labor.
- 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, otorgado por la Sub Gerencia de Tecnologías de la Información y Comunicaciones conforme a sus procedimientos internos, 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.





**Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa**  
**REGLAMENTO INTERNO DE LOS SERVIDORES CIVILES – RIS MDCGAL**



- f. Realizar entrega de cargo, conforme los lineamientos estipulados en Directiva interna de Entrega de Cargo dirigido al jefe inmediato de la unidad de organización donde labora o laboró el servidor; dejando constancia del estado situacional, muebles, equipos, materiales, como también de la documentación administrativa que haya estado bajo su responsabilidad.

La entrega de cargo es obligatoria bajo responsabilidad y debe efectuarse por desplazamiento del servidor (rotación, designación, destaque o permuta), descanso pre y post natal, licencia por neoplasia maligna y por cese de labores. Asimismo, es obligatoria por vacaciones, licencia sin goce de haber, licencia por capacitación y por sanción disciplinaria cuando el periodo de duración de alguna de estas sea superior a 30 días.

- 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 Municipalidad.
- 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 al usuario y/o cumplimiento de funciones.
- 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.
- 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; según los lineamientos y procedimientos internos del área de Patrimonio.
- q. Cumplir de corresponderle, las obligaciones establecidas en cualquier otro Reglamento, Lineamiento o Directiva emitida por los diversos órganos de la Municipalidad y los entes rectores de los sistemas administrativos del Estado.
- 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; conforme a los lineamientos internos y normas emitidas por el ente rector SERVIR.
- 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 SGGRH.
- 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.

Distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Av. Municipal s/n-Cuadra N°12  
Tacna-Perú





**Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa**  
**REGLAMENTO INTERNO DE LOS SERVIDORES CIVILES – RIS MDCGAL**



- v. 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 al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los incidentes que se susciten en el desarrollo de sus labores, sean condiciones o actos sub estándar.
- 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; Colaborar con el desarrollo y aplicación del programa de seguridad y salud en el trabajo; Proporcionar información exacta y veraz durante el proceso de análisis e investigación de un accidente de trabajo; Utilizar los equipos de protección personal y de manera adecuada.
- y. Comunicar a la Municipalidad la “inhabilitación” impuesta por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la función pública, siempre que dicho acto haya quedado consentida, ejecutoriada o tenga calidad de cosa juzgada o cosa decidida.

**Artículo 91°.-** 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:

- a. Ausentarse injustificadamente del centro de trabajo.
- b. Realizar dentro del centro de trabajo actividades proselitistas, políticas religiosas o similares.
- c. Ejercer facultades y representaciones diferentes a las que corresponden a su puesto o cargo, cuando no le han sido delegadas o encargadas.
- d. 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.
- e. 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.
- f. 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.
- g. 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.
- h. 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.
- i. Ejecutar actividades o utilizar tiempo de la jornada ordinaria de trabajo, o recursos de la Municipalidad, para fines ajenos a los institucionales.
- j. Extraer de los locales de la Municipalidad, los bienes muebles de propiedad de la Municipalidad, materiales de trabajo o documentación que le hayan sido confiados al servidor para la ejecución de sus labores y no cuente con la autorización respectiva.





**Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa**  
**REGLAMENTO INTERNO DE LOS SERVIDORES CIVILES – RIS MDCGAL**



- k. Extraer de las instalaciones de la Municipalidad, los bienes muebles ajenos, sin la autorización su propietario.
- l. 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.
- m. Incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra al superior jerárquico, a los compañeros de trabajo y/o administrado.
- n. 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 Municipalidad o en posesión de ésta.
- o. Impedir u obstaculizar el funcionamiento regular del servicio público.
- p. Incurrir en abuso de autoridad, prevaricar o usar la función pública con fines de lucro.
- q. Atender asuntos particulares en las instalaciones de la Municipalidad.
- r. 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.
- s. Concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes. Fumar y/o libar bebidas alcohólicas en las instalaciones de la Municipalidad.
- t. Realizar actos de hostigamiento o acoso sexual.
- u. Realizar cualquier acto de discriminación.
- v. Introducir, promover, publicar o distribuir propaganda política o pasquines.
- w. Promover, convocar o sostener dentro del centro de trabajo, reuniones no autorizadas o ajenas al quehacer institucional.
- x. Realizar transacciones comerciales y/o venta de bienes o productos en la sede institucional o brindar las facilidades a terceros para que lo realicen.
- y. La doble percepción de compensaciones económicas del Estado, salvo los casos de dietas y función docente.
- z. Agredir verbal o físicamente al ciudadano usuario de los servicios de la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa.
- aa. Otras prohibiciones determinadas por ley y el presente Reglamento así como por diversas disposiciones internas emitidas sobre el particular.

**Artículo 92°.- Incompatibilidades de los servidores civiles**

Los servidores civiles de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa 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.

Distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Av. Municipal s/n-Cuadra N°12  
Tacna-Perú





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. 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.

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 93°.- Facultad para realizar desplazamientos

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

Adicionalmente, la Municipalidad podrá realizar las acciones de desplazamiento de personal que estime conveniente, como designaciones, rotaciones, reasignaciones, destakes, permutas, 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.

El Servidor de la Municipalidad que solicite alguna forma de desplazamiento por motivos de salud, deberá presentarlo por escrito debidamente sustentado y documentado.  
Distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Av. Municipal s/n-Cuadra N°12  
Tacna-Perú





## CAPÍTULO IX DE LAS VACACIONES

**Artículo 94°** 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 95°.**-La SGGRH elabora el rol anual de vacaciones en el mes de noviembre para el año siguiente, con la información requerida a los Gerentes y Sub Gerentes, teniendo en cuenta el derecho al goce del beneficio, las necesidades del servicio y que favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar del servidor civil.

**Artículo 96°.**-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 SGGRH puede autorizar la postergación del goce físico vacacional o efectuarlo en forma fraccionada teniendo en cuenta los límites permitidos según norma aplicable.

**Artículo 97°.**-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 SGGRH.

**Artículo 98°.**-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 99°.**-Para efectos del récord vacacional, se consideran como días efectivos de trabajo los siguientes:

- Las justificadas por enfermedad o accidente que impida al servidor civil concurrir a su centro de trabajo.
- El descanso pre natal y post natal.
- El periodo vacacional correspondiente al año anterior.
- Las licencias o permisos con goce de remuneraciones.
- Los demás previstos en la legislación pertinente, en la medida que sean aplicables a los servidores civiles de la Municipalidad y otorgadas considerando la normativa aplicable y vigente.

**Artículo 100°.**-Las licencias a cuenta de vacaciones debidamente autorizadas, conforme a los límites que establece la normativa y son deducidas del periodo vacacional.

**Artículo 101°.**- El descanso vacacional no puede ser otorgado cuando el servidor se encuentre incapacitado por enfermedad o accidente.

El descanso vacacional no puede ser otorgado cuando el servidor se encuentre inmerso en un procedimiento Administrativo Disciplinario (fase instructiva y fase sancionadora).

**Artículo 102°.**-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 103°.**-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 récord trunco se compensa a razón de tanto dozavos (12) y treintavos (30) de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado respectivamente; de acuerdo a la norma aplicable y el régimen al que pertenece el servidor.

**Artículo 104°.**-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 fecha, que podrá ser fijada por la SGGRH o a petición del servidor.

## CAPÍTULO X

### DE LA REMUNERACIÓN

**Artículo 105°.**-Constituye remuneración para todo efecto legal, el integro de la retribución económica que percibe el servidor civil por sus servicios, de acuerdo a su régimen laboral.

El registro de asistencia o control determinado por la SGGRH, sustenta la formulación de la planilla de remuneración para la retribución de haberes del servidor.

**Artículo 106°.**-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.

## CAPÍTULO XI

### FORTALECIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL

**Artículo 107°.**-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 108°.**-Las relaciones laborales en la Municipalidad, se rigen por las siguientes premisas:

- 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.
- 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.
- 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 109°.**-El desempeño destacado de un servidor civil debe ser reconocido por la Municipalidad a propuesta del jefe inmediato y oficializado con acto resolutivo correspondiente, debiendo anexarse copia autenticada en el rubro méritos del legajo personal.

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

- Constituya una conducta ejemplar para la población laboral.
- La actuación del servidor se oriente a cultivar valores éticos y sociales.

Distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Av. Municipal s/n-Cuadra N°12  
Tacna-Perú





- c) El hecho destacado redunde en beneficio de la Municipalidad.
- d) El acto meritado que 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.

## CAPÍTULO XII

### BIENESTAR SOCIAL

**Artículo 110°.-**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 personal, promoviendo actividades culturales, deportivas, de esparcimiento y recreación de los servidores y de sus familiares directos.

**Artículo 111°.-** El Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estimulo, CAFAE-MDCGAL, 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.

## CAPÍTULO XIII

### DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

**Artículo 112°.-**Aplicación 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 113°.- Falta

Falta administrativa disciplinaria, es toda acción u omisión, voluntaria o no, contraria a las obligaciones, prohibiciones y demás normativa específica exigible al servidor, sobre la cual no se puede invocar el desconocimiento para justificar la falta que hubiera cometido.

**Artículo 114°.-**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 115°.- 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 116°.-**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,

Distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Av. Municipal s/n-Cuadra N°12  
Tacna-Perú





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.

#### Artículo 117°.- Autoridades competentes

Es competente para sancionar con amonestación verbal, en primera instancia, el Jefe Inmediato en forma personal y reservada, sin necesidad de iniciar un proceso disciplinario.

Son competentes para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar, en primera instancia, las siguientes autoridades:

- La sanción de amonestación escrita, el Jefe Inmediato instruye y sanciona, y el Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos oficializa dicha sanción.
- La sanción de suspensión, el Jefe Inmediato es el órgano instructor y el Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
- La sanción de destitución, el Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos es el órgano instructor y el Titular de la Entidad 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 ídem.

La Comisión Ad-Hoc es la autoridad encargada de sancionar a los funcionarios de la MDCGAL. El Concejo Municipal conforma o nombra la Comisión Ad-Hoc para sancionar. La comisión estará integrada por tres (03) miembros elegidos entre los directivos públicos de la entidad.

En el presente caso, las autoridades del procedimiento disciplinario (órgano instructor y sancionador), sin importar el tipo de sanción, son las siguientes:

- El jefe inmediato del funcionario procesado es el Órgano Instructor.
- El Órgano Sancionador es la Comisión Ad-Hoc, que está compuesta por tres (03) miembros; dos (02) miembros elegidos entre los directivos públicos de la entidad de rango inmediato inferior al funcionario procesado, y el Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos quien será, además, el responsable de oficializar la sanción.

#### Artículo 118°.- La Secretaría Técnica

Las autoridades del procedimiento disciplinario cuentan con el apoyo y asesoría del Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

La Secretaría Técnica está 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 Gerencia Municipal.

La Secretaría Técnica depende de la SGGRH; 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 119°.- 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.

Distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Av. Municipal s/n-Cuadra N°12  
Tacna-Perú





**Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa**  
**REGLAMENTO INTERNO DE LOS SERVIDORES CIVILES – RIS MDCGAL**



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.

El número de días de suspensión es propuesto por el Jefe Inmediato al Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos, pudiendo modificar la propuesta de sanción. La sanción se oficializa por resolución del Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos, la que podrá ser impugnada con reconsideración o apelación.

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 hasta cinco (5) años, contados a partir de que la resolución administrativa es eficaz y se agote la vía administrativa.

La destitución es propuesta por el Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos y aprobada por Titular de la Entidad, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por Resolución de Gerencia Municipal. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

**Artículo 120°.-** 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 121°.- 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 122°.- Faltas Leves**

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

- 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.
- Promover, convocar o sostener dentro del centro de trabajo, reuniones no autorizadas o ajenas al quehacer institucional.





**Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa**  
**REGLAMENTO INTERNO DE LOS SERVIDORES CIVILES – RIS MDCGAL**



- c) El incumplimiento de funciones, órdenes o el descuido o negligencia en la realización del trabajo, que no provoque algún daño o perjuicio a la Municipalidad.
- d) 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 Municipalidad.
- e) Fumar en las instalaciones de la institución.
- f) Incidentes de seguridad de la información, no intencionales, que tengan un impacto bajo en los procesos de la institución.
- g) Perjudicar la calidad de la atención al público usuario por atender llamadas telefónicas de índole personal.
- h) 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.
- i) Y otros que perjudiquen el servicio administrativo y público que no revistan mayor gravedad ni perjuicio a la institución.

**Artículo 123°.-** 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.
- 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 Municipalidad.
- g) Generar un acto administrativo, posteriormente declarado nulo, ocasionando grave perjuicio a la Municipalidad.
- 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 Municipalidad o en posesión de ésta.
- i) Utilizar o disponer de los bienes de la Municipalidad 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, o el uso de la función con fines de lucro.





**Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa**  
**REGlamento INTERNO DE LOS SERVIDORES CIVILES – RIS MDCGAL**



- o) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la Municipalidad o en posesión de 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 Municipalidad.
- 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 Municipalidad o su patrimonio.
- y) Introducir, promover, publicar o distribuir propaganda o pasquines ajenos al quehacer de la institución.
- 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 Municipalidad.
- 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 Municipalidad.
- ee) La inobservancia por parte de un ex servidor de la prohibición establecida en el artículo 241º de la Ley N° 27444, así como los supuestos de responsabilidad establecidos en dicha Ley y en el Código de Ética.
- ff) 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.
- gg) Incumplir cualquier obligación establecida en cualquier otro Reglamento, Lineamiento o Directiva emitida por los diversos órganos de la Municipalidad y por los entes rectores de los sistemas administrativos del Estado; que de acuerdo a lo establecido en el presente Reglamento, revista gravedad.

**Artículo 124°.-**Además de las faltas previstas en los artículos 122° y 123° 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 125°.- Obligación de recibir las notificaciones**

Distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Av. Municipal s/n-Cuadra N°12  
Tacna-Perú





El servidor queda obligado a recepcionar las notificaciones que le remita la Municipalidad, 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 126°.- Eficacia de las sanciones**

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

### **CAPÍTULO XIV**

#### **PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, INTERPOSICIÓN DE LA DENUNCIA**

##### **Artículo 127°.- 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 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 128°.- 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 129°.- 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, policial, militar, 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 130°.- 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 131°.- Interposición de la denuncia por hostigamiento sexual.**

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

En caso la denuncia 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 denuncia por supuesto hostigamiento sexual.

La Secretaría Técnica podrá declarar infundado o no a lugar a trámite.

**Artículo 132°.-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.

**CAPÍTULO XV**

**DE LA SEGURIDAD, Y SALUD EN EL TRABAJO**

**Artículo 133°.-** La gestión de la seguridad y salud en el trabajo se orienta por la Política de seguridad y salud en el trabajo impartida por la Municipalidad, siendo la SGGRH a través del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, 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 134°.-**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 135°.-**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 136°.- Medidas de seguridad**

Es obligación de la Municipalidad 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 Municipalidad 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 Municipalidad y deberán ser usados por el servidor de acuerdo a las instrucciones recibidas.





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

**Artículo 137°.**-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 impartan sus jefes. Para tal efecto, la Municipalidad 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 138°.**-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 Municipalidad no asume responsabilidad de los riesgos y/o contingencias que pudieran generar dichas enfermedades o dolencias en el desempeño de las funciones.

**Artículo 139°.**-La Municipalidad ejecutará acciones que permitan prevenir accidentes laborales, enfermedades ocupacionales, de conformidad con la normatividad vigente y el RISST.

**Artículo 140°.**-Todos los servidores deberán 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:

- 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 Municipalidad, para su protección y/o de las demás personas.
- Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por las normas o por política de la Municipalidad, así como a los procesos de rehabilitación integral actuales o a ser implementados.
- 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.
- 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 Municipalidad, el Comité de Seguridad y Salud o la autoridad competente lo requieran.
- No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas y otros elementos para los cuales no esté autorizado.
- Desconectar y guardar máquinas o equipos de trabajo al concluir las labores.

**Artículo 141°.**-La Municipalidad 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.

## CAPÍTULO XVI

### TÉRMINO DEL SERVICIO CIVIL, ENTREGA DE PUESTO O CARGO

#### Artículo 142°.- Término del Servicio Civil

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





**Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa**  
**REGLAMENTO INTERNO DE LOS SERVIDORES CIVILES – RIS MDCGAL**



- a. Vencimiento del plazo contractual, para el servidor civil que se encuentre vinculado a la Municipalidad 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 según regulación de la norma aplicable.
- 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.
- j. La inhabilitación para el ejercicio profesional o el ejercicio de la función pública.
- 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 conforme a la normativa aplicable.

**Artículo 143°.- Renuncia**

Los servidores civiles que renuncien deberán hacerlo, con una anticipación de treinta (30) días calendario, mediante carta simple o notarial, por trámite regular (mesa de partes), con atención a la SGGRH.

La Municipalidad puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; quedando obligada la Municipalidad de dar una respuesta en el plazo máximo de tres (3) días calendarios desde su presentación, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día hábil.

**Artículo 144°.- Entrega de puesto o cargo por término del servicio civil**

Los servidores civiles que finalicen su relación laboral con la Municipalidad, están obligados a efectuar la entrega de cargo, de acuerdo al procedimiento, estructura y formatos debidamente firmados, que establece la Directiva interna para tal fin.

La entrega de cargo deberá ser realizada de manera personal por el servidor civil, ante el que fue su jefe inmediato o inmediato superior jerárquico de la unidad de organización en el que prestó sus servicios, hasta un plazo máximo de tres (3) días hábiles posteriores al cese, bajo responsabilidad administrativa disciplinaria.

**CAPÍTULO XVII**  
**COMPROMISO ÉTICO**

**Artículo 145°.- Compromiso Ético**

Los servidores de la Municipalidad 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 COMPLEMENTARIAS

**PRIMERA.** - La Municipalidad a través de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, se reserva el derecho de dictar disposiciones que complementen, amplíen y/o adecuen el RIS.

Corresponderá a la Sub Gerencia de Gestión 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 regímenes 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, 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.

**TERCERA.** - Los jefes de las diferentes unidades de organización son responsables de supervisar el estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en el RIS, dentro del ámbito de su competencia, informando a la Sub Gerencia de Gestión 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.L. 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.L. 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 y modificatoria, 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 sean de aplicación al sistema de gestión de recursos humanos de las entidades públicas.

#### DISPOSICIONES FINALES

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

**SEGUNDA.** - El Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – RIS MDCGAL, aprobado y visado por las unidades de organización interventoras en el proceso de su aprobación; entrará en vigencia a partir de los quince (15) días calendario de su aprobación y publicación.