

REGLAMENTO INTERNO DE PERSONAL R.I.P.

ORGANO EJECUTIVO

APROBADO CON D.E. N° 021 /2020

ELABORADO EN BASE AL MODELO
ESTABLECIDO EN LA R.M. 033/2019



REGLAMENTO INTERNO DE PERSONAL ÓRGANO EJECUTIVO (R.I.P.)

SECRETARÍA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL

Lic. Alex Eduardo Torrez Soruco

Secretario Municipal Para el Desarrollo Territorial

Lic. Luis Alberto Escobar Suxo

Director de Planificación

Lic. Ximena Yujra Quilali

Jefa de Unidad de Desarrollo Organizacional

Lic. Wilmer Rolando Vargas Segales

Yonatan Niqui Aruquipa Ledezma

Edwin E. Agne Mayta

Lic. Max Patricio Plata López

Equipo Técnico - Unidad de Desarrollo Organizacional

SECRETARÍA MUNICIPAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Lic. Max Huacani Ticona

Secretario Municipal de Administración y Finanzas

Abg. Fiorela Benita Quispe Chambi

Directora de Talento Humano

Abg. Rosario del Carmen Tufiño

Jefa de Unidad de Asesoría Legal DTH

Abg. Elio Rubén Machaca Cárdenas

Jefe de Unidad de Selección y Contratación



GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE EL ALTO

DECRETO EDIL N° 021

Lic. C. SOLEDAD CHAPETÓN TANCARA
ALCALDESA MUNICIPAL
GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE EL ALTO

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Estado Plurinacional, en su Artículo 1 define que Bolivia se constituye en un Estado Unitario Social de Derecho Plurinacional Comunitario, Libre, Independiente, Soberano, Democrático, Intercultural, Descentralizado y con autonomías. Bolivia se funda en la pluralidad y el pluralismo político, económico, jurídico, cultural y lingüístico, dentro del proceso integrador del país.

Que, el Artículo 46 de la Constitución Política del Estado determina que: "I. Toda persona tiene derecho: 1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna; 2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias. II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas (...)"

Que, la Constitución Política del Estado Plurinacional en su Artículo 272 establece que la autonomía implica la elección directa de sus autoridades por las ciudadanas y los ciudadanos, la administración de sus recursos económicos, y el ejercicio de las facultades legislativa, reglamentaria, fiscalizadora y ejecutiva, por sus órganos del gobierno autónomo en el ámbito de su jurisdicción y competencias y atribuciones.

Que, la Constitución Política del Estado Plurinacional en su Artículo 232 establece que la Administración Pública se rige por los principios de legitimidad, legalidad, imparcialidad, publicidad, compromiso e interés social, ética, transparencia, igualdad, competencia, eficiencia, calidad, calidez, honestidad, responsabilidad y resultados.

Que, la Ley N° 031 de 19 de julio de 2010, Marco de Autonomías y Descentralización "Andrés Ibáñez" en su Artículo 9, parágrafo 1 numerales 3) y 4) establece que la autonomía se ejerce a través de la facultad legislativa, determinando así las políticas y estrategias de su Gobierno Autónomo; y la planificación, programación y ejecución de su gestión política, administrativa, técnica, económica, financiera, cultural y social; concordante con el Artículo 34 del mismo cuerpo legal que prevee que el Gobierno Autónomo Municipal está constituido por un Concejo Municipal y un Órgano Ejecutivo, correspondiendo al primero la facultad legislativa en el ámbito de las competencias Municipales.

Que, la Disposición Final Tercera de la Ley referida en el párrafo anterior, establece en su parágrafo II que las entidades territoriales autónomas, en el marco de sus competencias, elaborarán y aprobarán los instrumentos legales correspondientes.

Que, el Artículo 13 de la Ley N° 482 de Gobiernos Autónomos Municipales, prescribe la normativa Municipal estará sujeta a la Constitución Política del Estado. La jerarquía de la normativa Municipal, por órgano emisor de acuerdo a las facultades de los Órganos de los Gobiernos Autónomos Municipales, es la siguiente: Órgano Ejecutivo: a) Decreto Municipal dictado por la Alcaldesa o el Alcalde firmado conjuntamente con las Secretarías o los Secretarios Municipales, para la reglamentación de competencias concurrentes legisladas por la Asamblea Legislativa Plurinacional y otros; b) Decreto Edil emitido por la Alcaldesa o el Alcalde Municipal conforme a su competencia; c) Resolución Administrativa Municipal emitida por las diferentes autoridades del Órgano Ejecutivo, en el ámbito de sus atribuciones.

Que, el Artículo 26 de la referida Ley, establece lo siguiente la Alcaldesa o el Alcalde Municipal, tiene las siguientes atribuciones: 4) Dictar Decretos Municipales, conjuntamente con las y los Secretarios Municipales; 5) Dictar Decretos Ediles; 7) proponer y ejecutar políticas públicas del Gobierno Autónomo Municipal; 10) Dirigir la Gestión Pública Municipal y 11) Coordinar y supervisar las acciones del Órgano Ejecutivo.

Que, el Artículo 52 de la citada Ley N° 2027 establece que corresponden al Órgano Rector del Sistema de Administración de Personal las normas reglamentarias referidas al Régimen Laboral, emitiéndose para el efecto el Decreto Supremo N° 25749 de 20 de abril de 2000, Reglamento de Desarrollo Parcial a la Ley N° 2027, concordante con los Artículos 57 del mencionado cuerpo legal, y el Artículo 22 de la Ley N° 1178 de 20 de julio de 1990 de Administración y Control Gubernamentales, modificado por el Artículo 12 de la Ley N° 3351 de 21 de febrero de 2006, los cuales establecen que el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas ejerce las funciones de Órgano Rector del Sistema de Administración de Personal.

Que, el Artículo 37 del Anexo al Decreto Supremo N° 25749 determina que el Órgano Rector del Sistema de Administración de Personal queda encargado de la compatibilización del Reglamento Interno de las instituciones, adecuadas a la Ley del Estatuto del Funcionario Público y el referido Reglamento.





GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE EL ALTO

Que, el título IV de la Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999, Estatuto del Funcionario Público establece el Régimen Laboral para las personas que trabajan en las entidades del sector público sujetas al ámbito de aplicación del referido Estatuto.

Que, el Decreto Municipal N° 014/14 de 12 de febrero de 2014, establece en su Artículo 10 que el Decreto Edil es la norma jurídica municipal emitida por el Alcalde o Alcaldesa para el efectivo ejercicio y cumplimiento de sus atribuciones conforme a su competencia. Y es de cumplimiento obligatorio, exigible, ejecutable, se presume legítimo en el marco legal vigente.

Que, cursa Informe con CITE: SMDT/DP/UDO/024/2020 de fecha 10 de febrero de 2020 emitido por la Lic. Ximena Yujra Quilali en calidad de Jefa de la Unidad de Desarrollo Organizacional dependiente de la Secretaría Municipal para el Desarrollo Territorial, que en su parte conclusiva señala lo siguiente : (...) *que la elaboración y compatibilización de la Parte I del Reglamento Interno de Personal (RIP) del Órgano Ejecutivo del Gobierno Autónomo Municipal de El Alto fue elaborado de acuerdo a los lineamientos establecidos en el Modelo de Reglamento Interno de Personal emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas mediante Resolución Ministerial 033/2019, la misma se enmarca en la normativa legal aplicable vigente (...). Que el Reglamento Interno de Personal RIP del Gobierno Autónomo Municipal de El Alto mediante Nota con CITE: MEFP/VPCF/DGNGP/UNPE/N° 1032/2019 fue declarado "compatible con la normativa de personal en actual vigencia. Por tanto le corresponde a usted como Máxima Autoridad Ejecutiva aprobar la parte I del RIP mediante Decreto Edil" . (...) Por lo tanto se recomienda a su autoridad que el REGLAMENTO INTERNO DE PERSONAL (RIP) PARTE I (Órgano Ejecutivo) sea APROBADO mediante Decreto Edil, se recomienda enviar el presente Informe más sus anexos a la Dirección General de Asesoría Legal para la elaboración del Instrumento Legal de aprobación. Se adjunta al presente Informe el Reglamento Interno de Personal (RIP) en medio impreso y digital".*

Cursa Informe con CITE: SMDT/DP/UDO/092/2019 de fecha 19 de junio de 2019 emitido por la Lic. Ximena Yujra Quilali en calidad de Jefa de la Unidad de Desarrollo Organizacional dependiente de la Secretaría Municipal para el Desarrollo Territorial, en el cual señala: "... con el objetivo de contar con un instrumento que regule el manejo interno administrativo de las servidoras y servidores públicos del Órgano Ejecutivo y del Concejo Municipal del Gobierno Autónomo Municipal de El Alto y bajo los alcances de la Ley 1178 de 20 de julio de 1990 de Administración y Control Gubernamentales que establece en el Art 7 inc. a) Toda Entidad Pública organizará internamente, en función de sus objetivos y la naturaleza de sus actividades, los sistemas de administración y control interno de que trata esta Ley se elabora el Proyecto de REGLAMENTO INTERNO DEL PERSONAL (RIP) en su PARTE I y PARTE II. Asimismo la parte conclusiva del referido informe expresa: "(...)Se hace conocer que el Proyecto del Reglamento Interno del Personal (RIP) es elaborado de acuerdo a los lineamientos establecidos en el Modelo de Reglamento Interno de Personal emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas mediante Resolución Ministerial 033/2019, la misma que se enmarca en la normativa legal aplicable vigente. Por lo que recomiendo a su Autoridad que el REGLAMENTO INTERNO DEL PERSONAL (RIP) PARTE I (Órgano Ejecutivo) y PARTE II (Concejo Municipal) con los ajustes y adecuaciones pertinentes, se remita a través de su Autoridad con una copia del presente Informe, ante la Dirección General de Normas de Gestión Pública dependiente del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas (Órgano Rector) a efectos de que el mismo sea COMPATIBILIZADO conforme lo establece la Ley 1178 de 20 de julio de 1990 de Administración y Control Gubernamentales en su Artículo 20".

Cursa nota con CITE: MEFP/VPCF/DGNGP/UNPE/N° 1032/2019 de fecha 14 de agosto de 2019 emitida por Camelia Varinia Delboy Cuevas en calidad de Directora General de Normas de Gestión Pública a.i del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas dirigida a la Lic. C. Soledad Chapetón Tancara, la cual expresa: "... comunico a usted que el RIP es compatible con la normativa de personal en actual vigencia. Por tanto le corresponde a usted como Máxima Autoridad Ejecutiva aprobar la parte I del RIP mediante Decreto Edil y a la Máxima Autoridad Ejecutiva del Concejo Municipal aprobar la parte II del RIP mediante Resolución Administrativa, debiendo remitir una copia de cada uno de los instrumentos de aprobación y del documento aprobado a la Dirección General de Normas de Gestión Pública para su registro y archivo."

Que, por Informe con CITE: SMDT/DP/UDO/004/2020 de fecha 07 de enero de 2020 emitido por la Lic. Ximena Yujra Quilali en calidad de Jefa de la Unidad de Desarrollo Organizacional dependiente de la Secretaría Municipal para el Desarrollo Territorial, el cual en su parte conclusiva señala: *Se concluye habiéndose pronunciado la Dirección General de Normas de Gestión Pública sobre las modificaciones del Reglamento Interno de Personal (RIP) Parte I correspondiente al Ejecutivo Municipal y trabajado en base a los lineamientos establecidos en el Modelo de Reglamento Interno de Personal emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas mediante Resolución Ministerial 033/2019, la misma que se enmarca en la normativa legal aplicable vigente. (...) Por lo que recomiendo a su autoridad que el REGLAMENTO INTERNO DE PERSONAL (RIP) PARTE I (Órgano Ejecutivo) con las modificaciones realizadas, se remita a través de su autoridad con una copia del presente informe, ante la Dirección General de Normas de Gestión Pública dependiente del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas (Órgano Rector) a efectos de ser COMPATIBILIZADO conforme lo establece la Ley 1178 de 20 de Julio de 1990 de Administración y Control Gubernamentales en su Art. 20"*





GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE EL ALTO

Que, por nota con CITE MEFP/VPCF/DGNGP/UNPE/N° 0101/2020 de fecha 23 de enero de 2020 emitida por Camelia Varinia Delboy Cuevas en calidad de Directora General de Normas de Gestión Pública a.i del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas dirigida a la Lic. C. Soledad Chapetón Tancara, la cual expresa: “ *Se concluye que el RIP modificado de la entidad a su cargo es compatible con la Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999, del Estatuto del Funcionario Público...*”

Que, por Informe CITE: SMDT/DP/UDO/083/2020 de fecha 8 de octubre de 2020, elaborado por la Lic. Ximena Yujra Quilali - Jefa de la Unidad de Desarrollo Organizacional, concluye que el Reglamento Interno de Personal (RIP) del Órgano Ejecutivo fue declarado compatible con la Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999, por el ente rector del órgano central del Estado, por lo que recomienda su remisión a la Dirección General de Asesoría Legal para la emisión del Decreto Edil correspondiente.

Que, por Informe Legal con CITE: DGAL/UNMAA/DPT/INF./N° 042/2020, emitido por el Abog. Danilo Portugal Torrez - Asesor Legal de la Unidad de Normas Municipales y Asuntos Administrativos dependiente de la Dirección General de Asesoría Legal, establece que en atención a la solicitud de la Unidad de Desarrollo Organizacional y la remisión de la nota MEFP/VPCF/DGNGP/UNPE/N° 0101/2020 así como todos los antecedentes que cursan en el presente trámite, en sujeción a la normativa vigente expuesta y del análisis de la misma; corresponde la emisión del Decreto Edil que apruebe en anexos al Reglamento Interno de Personal del Órgano Ejecutivo del Gobierno Autónomo Municipal de El Alto.

POR TANTO:

La Alcaldesa Municipal de El Alto, en su condición de Máxima Autoridad Ejecutiva del Gobierno Autónomo Municipal de El Alto, en el marco del ejercicio de sus atribuciones;

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el Reglamento Interno de Personal (R.I.P.) del Órgano Ejecutivo del Gobierno Autónomo Municipal de El Alto, que como documento anexo forma parte integrante del presente Decreto Edil.

ARTÍCULO SEGUNDO.- El Reglamento Interno de Personal (R.I.P.) será aplicable a todos los trabajadores municipales en lo que corresponda, sin perjuicio de lo establecido en la Constitución Política del Estado, la Ley N° 321, la Ley General del Trabajo y demás normas conexas.

ARTÍCULO TERCERO.- El nuevo Reglamento Interno de Personal (R.I.P.) del Órgano Ejecutivo, entrará en vigencia a partir del primer día hábil del mes siguiente de la abrogación de la Resolución Concejal N° 068/98. Asimismo, a la entrada en vigencia del presente Decreto Edil, se deberá difundir el anexo y documento de aprobación para el conocimiento de las diferentes Unidades Organizacionales del Órgano Ejecutivo Municipal.

ARTÍCULO CUARTO.- Los procedimientos administrativos que se hallen en trámite a la entrada en vigencia del presente Decreto Edil y del documento en anexo, se regirán por el documento normativo por el cual se iniciaron, hasta su finalización.

ARTÍCULO QUINTO.- En cumplimiento del Artículo 14 de la Ley N° 482 por la Unidad Organizacional respectiva, remítase una copia del presente Decreto Edil al Servicio Estatal de Autonomías (SEA), dentro del plazo establecido.

ARTÍCULO SEXTO.- Quedan encargadas del cumplimiento del presente Decreto Edil, todas las Unidades Organizacionales del Órgano Ejecutivo del Gobierno Autónomo Municipal de El Alto.

Es dado en el Despacho de la Alcaldesa del Gobierno Autónomo Municipal de El Alto, a los veintitrés días del mes de octubre de dos mil veinte años.

Comuníquese, publíquese, cúmplase y archívese.

Lic. C. SOLEDAD CHAPETÓN TANCARA
ALCALDESA MUNICIPAL
GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE EL ALTO



cc:Arch.
Despacho
Secretarías Municipales
DGAL/UNMAA



INDICE

Ejecutivo

Contenido

PARTE PRIMERA ÓRGANO EJECUTIVO	1
CAPÍTULO I	2
GENERALIDADES	2
ARTÍCULO 1. (OBJETO)	2
ARTÍCULO 2. (ÁMBITO DE APLICACIÓN)	2
ARTÍCULO 3. (BASE LEGAL)	2
ARTÍCULO 4. (ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO)	3
ARTÍCULO 5. (APROBACIÓN DEL REGLAMENTO)	3
ARTÍCULO 6. (DIFUSIÓN DEL REGLAMENTO)	3
ARTÍCULO 7. (REVISIÓN, ACTUALIZACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO)	3
ARTÍCULO 8. (CONSERVACIÓN Y CUSTODIA DE DOCUMENTACIÓN)	4
ARTÍCULO 9. (INCUMPLIMIENTO)	4
CAPÍTULO II	5
DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES	5
ARTÍCULO 10. (DERECHOS)	5
ARTÍCULO 11. (DEBERES CON LA ENTIDAD)	5
ARTÍCULO 12. (OBLIGACIONES)	6
ARTÍCULO 13. (PROHIBICIONES)	7
ARTÍCULO 14. (INCOMPATIBILIDADES)	7
CAPÍTULO III	7
JORNADA LABORAL	7
ARTÍCULO 15. (JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO)	7
ARTÍCULO 16. (CONTROL DE ASISTENCIA)	7
SECCIÓN 1	8
PERMISOS OFICIALES	8
ARTÍCULO 17. (PERMISO OFICIAL)	8
ARTÍCULO 18. (COMISIÓN)	8
ARTÍCULO 19. (PERMISO OFICIAL POR HORAS)	9
ARTÍCULO 20. (BECAS ESTATALES)	10
ARTÍCULO 21. (ASUETO)	10
ARTÍCULO 22. (TOLERANCIA)	12
ARTÍCULO 23. (TOLERANCIAS ESTABLECIDAS EN NORMA ESPECÍFICA)	13
ARTÍCULO 24. (OTROS PERMISOS OFICIALES)	14
SECCIÓN 2	15
PERMISOS PERSONALES	15
ARTÍCULO 25. (PERMISO PERSONAL CON GOCE DE HABERES)	15
ARTÍCULO 26. (SOLICITUD EXCEPCIONAL DEL PERMISO PERSONAL CON GOCE DE HABERES)	16
ARTÍCULO 27. (PERMISO PERSONAL SIN GOCE DE HABERES)	16
ARTÍCULO 28. (DESCARGOS DEL PERMISO PERSONAL SIN GOCE DE HABERES)	17
ARTÍCULO 29. (SOLICITUD EXCEPCIONAL DEL PERMISO PERSONAL SIN GOCE DE HABERES POR ATENCIÓN MÉDICA)	18
ARTÍCULO 30. (PROCESAMIENTO DE PLANILLAS POR OTORGACIÓN DE PERMISO PERSONAL SIN GOCE DE HABERES)	19
SECCIÓN 3	19
LICENCIAS	19
ARTÍCULO 31. (LICENCIAS)	19
ARTÍCULO 32. (LICENCIAS ESTABLECIDAS EN NORMA ESPECÍFICA)	20
CAPÍTULO IV	21

VACACIONES	21
ARTÍCULO 33. (RÉGIMEN DE VACACIONES)	21
ARTÍCULO 34. (REPROGRAMACIÓN EN CASO DE VACACIONES COLECTIVAS)	22
ARTÍCULO 35. (APLICACIÓN DE LA ESCALA DE VACACIONES)	22
CAPÍTULO V	23
REMUNERACIONES, AGUINALDO Y REFRIGERIO	23
ARTÍCULO 36. (REMUNERACIÓN)	23
ARTÍCULO 37. (AGUINALDO DE NAVIDAD)	23
ARTÍCULO 38. (REFRIGERIO)	23
CAPÍTULO VI	23
RÉGIMEN DISCIPLINARIO	23
ARTÍCULO 39. (RÉGIMEN DISCIPLINARIO)	23
ARTÍCULO 40. (INCENTIVOS SOCIALES Y LABORALES)	24
ARTÍCULO 41. (FALTAS Y SANCIONES)	24
ARTÍCULO 42. (FALTAS LEVES)	25
ARTÍCULO 43. (FALTAS LEVES CON AMONESTACIÓN VERBAL)	25
ARTÍCULO 44. (FALTAS LEVES CON AMONESTACIÓN ESCRITA)	26
ARTÍCULO 45. (FALTAS LEVES CON SANCIÓN ECONÓMICA POR ATRASOS, INASISTENCIAS Y AUSENCIAS EN EL PUESTO DE TRABAJO)	27
ARTÍCULO 46. (FALTAS GRAVES CON SANCIÓN ECONÓMICA)	29
ARTÍCULO 47. (FALTAS GRAVÍSIMAS CON PROCESO INTERNO)	30
ARTÍCULO 48. (RETIRO POR INASISTENCIA)	32
ARTÍCULO 49. (FALTAS DISCIPLINARIAS QUE CONSTITUYEN RACISMO Y DISCRIMINACIÓN)	32
ARTÍCULO 50. (CÓMPUTOS)	33
ARTÍCULO 51. (NOTIFICACIONES Y DESCARGOS)	33
ARTÍCULO 52. (REPRESENTACIÓN)	34
CAPÍTULO VII	35
AUTORIDAD SUMARIANTE	35
ARTÍCULO 53. (AUTORIDAD SUMARIANTE)	35
PARTE SEGUNDA ORGANO EJECUTIVO	36
I. DERECHOS EN NORMA ESPECÍFICA	38
APÉNDICE	50
II. TOLERANCIAS EN NORMA ESPECÍFICA	54
APÉNDICE	64
III. LICENCIAS EN NORMA ESPECÍFICA	66
APÉNDICE	75

PARTE PRIMERA

ÓRGANO EJECUTIVO

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. (OBJETO).

El presente Reglamento Interno de Personal, tiene por objeto regular la relación laboral entre el Órgano Ejecutivo del Gobierno Autónomo Municipal de El Alto y el personal que presta servicios en la entidad.

ARTÍCULO 2. (ÁMBITO DE APLICACIÓN).

I. El Reglamento Interno de Personal es de aplicación y cumplimiento obligatorio por todo el personal de las diferentes áreas y unidades organizacionales del Órgano Ejecutivo, sujetos al alcance de la Ley N° 2027, Estatuto del Funcionario Público.

II. El Reglamento Interno de Personal se aplicará al Personal Eventual del Órgano Ejecutivo, salvo que en el contrato establezca lo contrario o se determinen las salvedades que correspondan.

ARTÍCULO 3. (BASE LEGAL).

El presente reglamento, tiene como base legal las siguientes disposiciones normativas:

- a)** Constitución Política del Estado, de 9 de febrero de 2009;
- b)** Ley N° 1178, de 20 de julio de 1990, de Administración y Control Gubernamentales;
- c)** Ley N° 2027, de 27 de octubre de 1999, Estatuto del Funcionario Público;
- d)** Ley N° 045, de 8 de octubre de 2010, Contra el Racismo y toda forma de Discriminación, y su reglamentación;
- e)** Decreto Supremo N° 23318-A, de 3 de noviembre de 1992, Reglamento de la Responsabilidad por la Función Pública;

- f) Decreto Supremo N° 25749, de 20 de abril de 2000, que aprueba el Reglamento de Desarrollo Parcial de la Ley N° 2027 Estatuto del Funcionario Público;
- g) Decreto Supremo N° 26115, de 16 de marzo de 2001, que aprueba las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal (NB-SAP);
- h) Resolución Ministerial N° 1111, de 9 de noviembre de 2017, emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas que aprueba el Reglamento de Permisos Oficiales, Permisos Personales y Becas Estatales;
- i) Resolución Ministerial N° 033, de 21 de enero de 2019 emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, que aprueba el modelo de Reglamento Interno de Personal;

ARTÍCULO 4. (ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO).

La elaboración del Reglamento Interno de Personal es responsabilidad del Jefe(a) de la Unidad de Selección y Contratación.

ARTÍCULO 5. (APROBACIÓN DEL REGLAMENTO).

La aprobación del Reglamento Interno de Personal es responsabilidad de la Alcaldesa o Alcalde Municipal, mediante Decreto Edil, una vez que el mismo haya sido declarado compatible por el Órgano Rector del Sistema de Administración de Personal (SAP).

ARTÍCULO 6. (DIFUSIÓN DEL REGLAMENTO).

Es responsabilidad del Jefe(a) de la Unidad de Selección y Contratación realizar la difusión del Reglamento Interno de Personal una vez aprobado, utilizando para ello los canales y medios de comunicación interna, definidos en el Reglamento Específico del Sistema de Organización Administrativa (RE-SOA).

ARTÍCULO 7. (REVISIÓN, ACTUALIZACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO).

I. Es responsabilidad del Jefe(a) de la Unidad de Selección y Contratación la revisión del Reglamento Interno de Personal en base a la experiencia institucional

en su aplicación, a la efectividad y oportunidad de sus procesos, su interrelación con los otros sistemas administrativos y de planificación, y la dinámica administrativa.

II. El Reglamento Interno de Personal será actualizado cuando se modifique la Ley N° 2027, el Decreto Supremo N° 25749, las NB-SAP, la normativa aplicable a la materia o cuando el Órgano Rector del Sistema de Administración de Personal (SAP) emita un nuevo modelo de Reglamento Interno de Personal.

III. El Reglamento Interno de Personal será modificado cuando se haya determinado la necesidad producto de su revisión, por la emisión de disposiciones normativas que dispongan su modificación, o por instrucción expresa de la Alcaldesa o Alcalde Municipal.

IV. El Jefe(a) de la Unidad de Selección y Contratación, es responsable de presentar por conducto regular a la Alcaldesa o Alcalde Municipal, un proyecto de Reglamento Interno de Personal actualizado o modificado, según corresponda, para su consideración.

El Reglamento Interno de Personal actualizado o modificado, se aprobará según el proceso descrito en el Artículo 5 del presente reglamento.

ARTÍCULO 8. (CONSERVACIÓN Y CUSTODIA DE DOCUMENTACIÓN).

Jefe(a) de la y Unidad de Selección y Contratación es responsable de la conservación y custodia del Reglamento Interno de Personal aprobado, así como de la documentación desarrollada y considerada de relevancia en el proceso de su aprobación, actualización y modificación.

ARTÍCULO 9. (INCUMPLIMIENTO).

Cualquier acción u omisión contraria al presente Reglamento Interno de Personal, estará sujeta a la determinación de responsabilidades y sanciones, en el marco

de lo dispuesto por la Ley N° 1178, el Decreto Supremo N° 23318-A, el propio Reglamento Interno de Personal y demás disposiciones normativas aplicables.

CAPÍTULO II

DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES

ARTÍCULO 10. (DERECHOS).

Los Derechos del personal de la entidad se encuentran establecidos por la Constitución Política del Estado, Ley N° 2027, Decreto Supremo N° 25749 y normativa vigente aplicable a la materia, mismos que se desarrollan en la Parte Segunda – I. Derechos en Norma Específica del presente Reglamento.

ARTÍCULO 11. (DEBERES CON LA ENTIDAD).

Son Deberes del personal de la entidad además de los establecidos por el Artículo 8 de la Ley N° 2027, Artículo 15 Decreto Supremo N° 25749 y normativa vigente aplicable a la materia, los siguientes:

- a)** Cumplir con lo dispuesto por el presente Reglamento Interno de Personal;
- b)** Cumplir con la jornada laboral establecida, debiendo registrar su asistencia mediante el medio formal establecido por la entidad;
- c)** Desarrollar sus labores o tareas y manejar la documentación e información a su cargo con responsabilidad y diligencia;
- d)** Atención al público y/o personal de la entidad, con calidad, calidez y oportunidad;
- e)** Iniciar y desarrollar sus actividades laborales una vez que se haya constituido en su trabajo;
- f)** Evitar actividades ajenas a los fines de la entidad salvo aquellas que tengan un fin social o que promuevan la integración social o familiar del personal;
- g)** Atender exclusivamente asuntos propios del trabajo dentro de la jornada de trabajo;

- h) Asistir a eventos y/o actividades institucionales instruidos por autoridad competente;
- i) Cumplir las instrucciones emitidas por autoridades competentes;
- j) Cumplir con los mandatos y disposiciones emitidos por la entidad;
- k) Ejercer atribuciones y funciones propias de su competencia;
- l) Recabar autorización verbal o escrita del jefe inmediato superior, superior jerárquico o de la autoridad correspondiente, para retirar de la entidad documentos, bienes u otros objetos que sean de propiedad o estén a cargo de la entidad;
- m) Abstenerse de realizar declaraciones a nombre de la entidad sin autorización o dar publicidad por cuenta propia, de trabajos o documentos de propiedad o a cargo de la entidad;
- n) Por ninguna circunstancia, debe presentarse al trabajo bajo efectos de bebidas alcohólicas, sustancias controladas u otras de similar efecto;
- o) Evitar la provocación, promoción o participación en actividades irregulares que afecten el normal desarrollo de actividades institucionales dentro o fuera de los ambientes de la entidad, o que dañen la imagen institucional;
- p) Abstenerse de realizar actos que permitan la evasión en los mecanismos establecidos por la entidad para el control del personal, en beneficio propio o de otro miembro del personal;
- q) Bajo ninguna circunstancia generar conductas de hostigamiento, de acoso, vejatorias u hostiles en el trabajo, de carácter psicológico, laboral o físico, en contra de uno a varios miembros del personal de la entidad.

ARTÍCULO 12. (OBLIGACIONES).

El personal de la entidad estará sujeto a las Obligaciones establecidas por los Artículos 235 y 237 de la Constitución Política del Estado, y demás normativa vigente aplicable a la materia.

ARTÍCULO 13. (PROHIBICIONES).

El personal de la entidad estará sujeto a las Prohibiciones establecidas por el Artículo 236 de la Constitución Política del Estado, Artículo 9 de la Ley N° 2027 y demás normativa vigente aplicable a la materia.

ARTÍCULO 14. (INCOMPATIBILIDADES).

El personal de la entidad estará sujeto a las Incompatibilidades establecidas por el Artículo 239 de la Constitución Política del Estado, Artículo 11 de la Ley N° 2027 y demás normativa vigente aplicable a la materia.

**CAPÍTULO III
JORNADA LABORAL**

ARTÍCULO 15. (JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO).

I. La jornada de trabajo es de ocho (8) horas diarias de forma discontinua, conforme al siguiente horario: de 8:00 a.m. a 12:00 p.m. y de 14:00 p.m. a 18:00 p.m.

II. El personal que trabaja en horario diferenciado tendrá que cumplir el rol de turnos establecido por la Dirección de Talento Humano cumpliendo la ocho (8) horas de trabajo diarias.

ARTÍCULO 16. (CONTROL DE ASISTENCIA).

La asistencia del personal de la entidad, será controlada a través de los mecanismos dispuestos para este fin. El registro deberá efectuarse, al momento de los ingresos, y al momento de las salidas.

Las servidoras y los servidores públicos que tengan liberado el mercado por la naturaleza de sus funciones que desempeñan, deberán registrar su asistencia diaria en el libro habilitado por la Dirección de Talento Humano, cumpliendo las ocho (8) horas de trabajo.

SECCIÓN 1 PERMISOS OFICIALES

ARTÍCULO 17. (PERMISO OFICIAL).

Son permisos oficiales:

- a) Comisión;
- b) Permiso oficial por horas;
- c) Permiso para Beca Estatal;
- d) Asueto;
- e) Tolerancia;
- f) Otros permisos oficiales.

ARTÍCULO 18. (COMISIÓN).

I. La Comisión deberá ser dispuesta por el jefe inmediato superior o superior jerárquico para la realización de funciones y/o actividades, en representación de la entidad, cuando la misma se encuentre dentro de los plazos establecidos por el Reglamento de Permisos Oficiales, Permisos Personales y Becas Estatales, que son:

- a) Cuando sea dentro del propio municipio donde se encuentre su sede habitual de trabajo, hasta tres (3) meses;
- b) Cuando signifique trasladarse a otro municipio distinto al de su sede habitual de trabajo, dentro del territorio nacional, hasta dos (2) meses;
- c) Cuando implique trasladarse al exterior del país, hasta un (1) mes.

II. La Comisión por días o meses será dispuesta mediante memorándum expedido por la o el Director de Talento Humano.

La comisión por horas será autorizada por el inmediato superior en el Formulario de Comisión.

Cuando la Comisión requiera desarrollarse por plazos mayores a los establecidos en el Reglamento de Permisos Oficiales, Permisos Personales y Becas Estatales, la misma deberá ser dispuesta por la Alcaldesa o Alcalde Municipal mediante Resolución expresa.

El instrumento que disponga la Comisión, deberá contener al menos información referente al lugar, tiempo de duración y motivo de la misma.

III. Para la Comisión en horas o días no laborales, y/o que se cumplan fuera del municipio donde desarrolla sus actividades de manera regular el personal comisionado, y que no esté alcanzada por lo señalado en el segundo párrafo del Parágrafo IV del Artículo 5 del Reglamento de Permisos Oficiales y Permisos Personales y Becas Estatales, deberá llenarse el Formulario de Comisión que evidencie la aceptación previa de parte del o de los comisionados, para proceder con la emisión del memorándum o instructivo correspondiente.

IV. Concluida la Comisión, el personal comisionado deberá presentar al jefe inmediato superior un informe escrito sobre las actividades desarrolladas, salvo que el instrumento que establece la comisión determine otro tipo de descargo.

V. El personal que sea declarado en comisión de servicio fuera del municipio donde se encuentra la sede habitual de trabajo, tendrá derecho a los pasajes de ida y vuelta en el medio de transporte conveniente y adecuado. Por otra parte, tendrá derecho al reconocimiento de viáticos por el tiempo que dure la comisión, conforme a la Norma que establece la escala de viáticos y el Reglamento Interno de Pasajes y Viáticos.

ARTÍCULO 19. (PERMISO OFICIAL POR HORAS).

El Permiso Oficial por Horas deberá ser dispuesto por el jefe inmediato superior o superior jerárquico, para la realización de actividades inherentes al cargo u otras

que la entidad requiera, debiendo en estos casos registrar las salidas e ingresos en el instrumento de control determinado para el efecto.

En el instrumento de control se especificará el motivo del permiso, el lugar de destino, los horarios de salida y de retorno, el nombre de quien usa el permiso y la autoridad que lo ha dispuesto.

En los casos en que el Permiso Oficial por Horas consigne horarios de salida o de retorno que coincidan con los horarios de ingreso o salida de la entidad respectivamente, éstos deberán ser consignados en el respectivo instrumento de control.

ARTÍCULO 20. (BECAS ESTATALES).

Las Becas Estatales no son aplicables para las Entidades Territoriales Autónomas.

ARTÍCULO 21. (ASUETO).

I. Los asuetos que otorgue la entidad, podrán ser individuales, grupales o institucionales.

La autoridad ejecutiva responsable de una determinada área organizacional, gestionará los asuetos grupales o individuales del personal a su cargo, a través de la Dirección de Talento Humano, debiendo ser autorizados por el jefe inmediato superior o superior jerárquico de la autoridad ejecutiva que lo gestiona.

Los asuetos para todo el personal o para grupos a nivel institucional, serán gestionados por el jefe(a) de la Unidad de Planillas y Control y autorizados por la Alcaldesa o Alcalde Municipal.

La otorgación del asueto para ambos casos, podrá ser dispuesta en sub grupos de acuerdo a las necesidades y la demanda laboral de la entidad.

II. Se otorgará asueto en los siguientes casos:

a) Día del Padre/Madre, medio día de asueto;

Para lo cual, la Dirección de Talento Humano, comunicará al interior de la entidad, el día hábil que corresponda al mencionado asueto, con al menos dos (2) días hábiles de anticipación.

b) Día de cumpleaños, medio día de asueto;

Para lo cual, la Dirección de Talento Humano publicará la última semana de cada mes la lista del personal que cumple años el mes siguiente, así también, comunicará al beneficiario y a su jefe inmediato superior, con al menos dos (2) días hábiles de anticipación, la fecha del día hábil que corresponda al mencionado asueto.

Cuando la fecha de cumpleaños sea 29 de febrero, para los años no bisiestos a los efectos de lo establecido en el presente Artículo, se tendrá como fecha de cumpleaños el 1 de marzo.

c) Fallecimiento de parientes, hasta tres (3) días hábiles de asueto;

Para lo cual, el personal que solicitó el asueto debe presentar una copia del Certificado de Defunción pertinente, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su reincorporación, a la Dirección de Talento Humano.

d) Asuetos que la entidad otorgue en día laboral;

Director(a) de Talento Humano otorgará el asueto, especificando quien o quienes son alcanzados por éste, la razón, el tiempo de duración del mismo y la hora de su inicio.

e) Otros que el Estado otorgue en día laboral a través de la repartición estatal facultada para el efecto.

Estos asuetos, serán de aplicación inmediata de acuerdo a lo que establezca el comunicado.

III. Los asuetos señalados en los incisos a) y b) del párrafo II del presente Artículo, serán otorgados en el mismo día, sin embargo, cuando caigan en día sábado, domingo, feriado, o cualquier otro día no laborable, así como en

periodos de Comisión, serán trasladados al siguiente día laborable regular para el beneficiario, debiendo otorgarse de manera independiente cada uno en caso de darse de forma simultánea.

IV. De conformidad a lo dispuesto por el Artículo 11 del Reglamento de Permisos Oficiales, Permisos Personales y Becas Estatales, se otorgará un asueto de media jornada, como compensación laboral, cuando la realización excepcional de una actividad laboral determinada, sea individual o grupal, en horarios distintos al horario regular de trabajo, haya sido determinada de manera expresa por la autoridad jerárquica de un área organizacional, y cuyas horas trabajadas sean en número iguales o superiores a cuatro (4) horas de trabajo. El asueto será de una jornada cuando las horas trabajadas sean iguales o superiores a ocho (8) horas de trabajo.

ARTÍCULO 22. (TOLERANCIA).

I. Las tolerancias otorgadas por la entidad, sean individuales, grupales o institucionales, se habilitarán mediante Instructivo, mismo que también deberá definir si la tolerancia es o no susceptible de compensación laboral.

La autoridad ejecutiva responsable de un área organizacional, gestionará las tolerancias individuales o grupales del personal a su cargo, a través de la Dirección de Talento Humano, debiendo ser autorizados por el jefe inmediato superior de la autoridad ejecutiva que lo gestiona.

Las tolerancias para todo el personal o para grupos a nivel institucional, serán gestionadas por Director(a) de Talento Humano y autorizadas por la Alcaldesa o Alcalde Municipal.

II. Cuando la otorgación de tolerancia determine compensación laboral, la autoridad que gestionó la tolerancia deberá también establecer de manera

expresa el cronograma de compensación laboral previamente coordinado con el beneficiario de la tolerancia.

Las tolerancias declaradas que no especifiquen la compensación expresamente, se entenderá que no son compensables laboralmente.

III. De conformidad a lo dispuesto por el Artículo 11 Reglamento de Permisos Oficiales, Permisos Personales y Becas Estatales, se otorgará tolerancia por horas como compensación laboral, cuando la realización excepcional de una actividad laboral determinada, sea individual o grupal, en horarios distintos al horario regular de trabajo haya sido determinada de manera expresa por la autoridad jerárquica de un área organizacional y cuyo número de horas trabajadas sean en número, inferiores a la media jornada de trabajo.

IV. Las tolerancias que el Estado otorgue en día laboral a través de la repartición estatal facultada para el efecto, serán de aplicación inmediata de acuerdo a lo que establezca el comunicado.

V. El personal de la entidad, gozará de una tolerancia de cinco (5) minutos posteriores a la hora fijada para cualquiera de sus ingresos en la jornada de trabajo. Los minutos de atraso que se registren posteriores a la tolerancia establecida, se registrarán en el cómputo mensual de atrasos. Esta tolerancia no será objeto de compensación laboral.

ARTÍCULO 23. (TOLERANCIAS ESTABLECIDAS EN NORMA ESPECÍFICA).

I. Las tolerancias establecidas en norma específica se desarrollan en la Parte Segunda –II. Tolerancias en Norma Específica del presente Reglamento. Se regularán de acuerdo a la normativa que las establece.

Cuando éstas no cuenten con un procedimiento de aplicación propio en su norma de creación u otra norma que las regule, la entidad deberá fijarlo en la mencionada Parte Segunda – II. Tolerancias en Norma Específica.

II. Las tolerancias establecidas en norma específica que se emitan, abroguen, modifiquen o deroguen con carácter posterior a la compatibilización del presente Reglamento, tendrán el siguiente tratamiento, sin que se requiera gestionar nuevamente una compatibilización:

- a)** Tolerancia nueva: Se incorporará al final de la Parte Segunda – II. Tolerancias en Norma Específica, haciendo constar en este, la fecha de su incorporación;
- b)** Tolerancia abrogada: Será desincorporada y conservada en un archivo histórico, debidamente foliado y consignando la fecha de desincorporación;
- c)** Tolerancia derogada o modificada, se incorporará al final de la Parte Segunda – II. Tolerancias en Norma Específica, haciendo constar en este, la fecha en que se la incorpora y la original será desincorporada y conservada en un archivo histórico, debidamente foliado y consignando la fecha de desincorporación.

ARTÍCULO 24. (OTROS PERMISOS OFICIALES).

I. El personal de la entidad podrá acceder a la otorgación de permisos oficiales para participar en actividades culturales, académicas, artísticas, deportivas o de otra índole, a nivel nacional o internacional, en representación del Estado, mediante la presentación de una Nota de Solicitud por parte de la instancia de participación o por el interesado, dirigida a la Alcaldesa o Alcalde Municipal, quien la otorgará de manera expresa mediante Memorándum, debiendo contener al menos información referente al lugar, tiempo de duración y motivo del permiso.

II. La entidad no será responsable de la otorgación de pasajes ni viáticos, cuando las actividades objeto del permiso señalado en el párrafo precedente se

desarrollen fuera del municipio donde se encuentre la sede habitual de trabajo del beneficiario, debiendo los mismos estar a cargo de la instancia de participación que solicitó el permiso o por el propio beneficiario.

SECCIÓN 2

PERMISOS PERSONALES

ARTÍCULO 25. (PERMISO PERSONAL CON GOCE DE HABERES).

El Permiso Personal con Goce de Haberes será solicitado por el beneficiario, mediante el Formulario de Salida Particular, por horas laborales, hasta dos (2) horas al mes sin compensación con horas de trabajo y adicionalmente se puede otorgar hasta ocho (8) horas al mes sujetas a compensación con horas de trabajo en igual proporción fuera del horario de trabajo; siendo facultad del jefe inmediato superior o superior jerárquico otorgar o no este permiso.

En el Formulario de Salida Particular se especificará los horarios de salida y de retorno, el nombre de quien usa el permiso y la autoridad que lo ha otorgado.

En los casos en que el permiso consigne horarios de salida o de retorno que coincidan con los horarios de ingreso o salida de la entidad respectivamente, éstos deberán ser señalados en el Formulario de Salida Particular.

Los permisos otorgados por lapsos menores a treinta (30) minutos, deberán ser registrados en el instrumento de control determinado para el efecto, en el que se especificará los horarios de salida y retorno, el nombre de quien usa el permiso y la autoridad que lo ha otorgado.

Cuando corresponda la compensación laboral para los Permisos Personales con Goce de Haberes, deberá ser concertada entre el beneficiario y la entidad a través del Formulario de Salida Particular sea con horas de trabajo, vacaciones adquiridas o permiso personal sin goce de haberes según corresponda.

ARTÍCULO 26. (SOLICITUD EXCEPCIONAL DEL PERMISO PERSONAL CON GOCE DE HABERES).

I. Cuando la persona que requiera el permiso se vea imposibilitada de solicitarlo personalmente, podrá hacerlo excepcionalmente mediante algún familiar o persona allegada, ante el jefe inmediato superior o superior jerárquico mediante Nota de Solicitud.

II. Cuando el permiso no pueda ser solicitado personalmente por la persona que lo requiera, ni por algún familiar o persona allegada, el mismo podrá ser solicitado ante el jefe inmediato superior o superior jerárquico por cualquier medio de comunicación o al siguiente día hábil por el interesado. En ambos casos, la regularización de la solicitud deberá hacérsela mediante el Formulario de Salida Particular.

III. Cuando la autoridad ante quien se hayan tramitado las solicitudes de permiso señaladas en los párrafos precedentes determine no otorgarlos, solicitará a la Dirección de Talento Humano registrarla como inasistencia injustificada.

ARTÍCULO 27. (PERMISO PERSONAL SIN GOCE DE HABERES).

I. El personal de la entidad podrá acceder a la otorgación de Permiso Personal sin Goce de Haberes, mediante la presentación de una Nota de Solicitud, por el interesado ante su jefe inmediato superior para su tramitación.

En la Nota de Solicitud deberá señalarse el plazo solicitado para el permiso especificando las fechas de inicio y finalización, así como la causal, conforme lo establecido por el Artículo 15 del Reglamento de Permisos Oficiales, Permisos Personales y Becas Estatales.

El permiso será dispuesto por la autoridad ejecutiva responsable del área organizacional mediante proveído en la Hoja de Ruta y comunicado a la Dirección de Talento Humano para su seguimiento y registro.

La utilización del Permiso Personal sin Goce de Haberes se iniciará una vez concluida la utilización del saldo de vacaciones adquiridas del solicitante.

II. Para la otorgación de Permiso Personal sin Goce de Haberes por capacitación, actualización, formación u otras semejantes, el permiso se sujetará a un Convenio previamente suscrito entre el solicitante y la autoridad responsable de la otorgación del permiso, mismo que deberá contener entre otras, los derechos y obligaciones de las partes así como las previsiones contempladas en inciso c) del Artículo 15 del Reglamento de Permisos Oficiales, Permisos Personales y Becas Estatales, y en el presente Reglamento Interno de Personal.

III. El Permiso Personal sin Goce de Haberes para los casos en los que el beneficiario se encuentre de Comisión, podrá ser otorgado por autoridad ejecutiva responsable del área organizacional considerando la necesidad institucional.

En el caso de Comisión con goce de viáticos, otorgado el permiso al beneficiario, éste deberá hacer la devolución de los viáticos percibidos por el tiempo que dure el permiso.

ARTÍCULO 28. (DESCARGOS DEL PERMISO PERSONAL SIN GOCE DE HABERES).

I. El beneficiario del Permiso Personal sin Goce de Haberes, en un plazo no mayor a un (1) mes a partir de la fecha de su reincorporación a su fuente laboral, deberá presentar a la Dirección de Talento Humano los descargos correspondientes, conforme a lo siguiente:

- a) Atención médica del beneficiario o familiares y personas a su cargo:**
Certificados Médicos de la persona objeto de la atención médica, que acrediten la aplicación del permiso conforme a las causas que motivaron el mismo;
- b) Asistencia a cursos, seminarios u otras actividades similares:** Los descargos se sujetarán a lo establecido en el Convenio suscrito para la otorgación del permiso;
- c) Participación personal en actividades culturales, académicas, artísticas o deportivas, de alcance internacional, nacional, departamental o municipal:**
Certificado u otra documentación, que acrediten la participación y conclusión en el evento que motivó el permiso;
- d) Otros asuntos personales:** Los descargos serán solicitados de acuerdo a la naturaleza y características de los hechos que motivaron el permiso.

II. El beneficiario del permiso presentará sus descargos a la Dirección de Talento Humano, misma que deberá manifestar de manera clara si son suficientes o si se debe complementar los mismos, precisando cuales son los descargos faltantes. Concluido el término para la presentación de descargos, la Dirección de Talento Humano elaborará un informe en el que se pronunciará acerca del cumplimiento o no de requisitos, el período otorgado para el permiso, y la presentación a satisfacción de la entidad de los descargos correspondientes.

III. La no presentación de descargos requeridos oportunamente y a satisfacción, dará lugar a la determinación de responsabilidad al beneficiario, mediante proceso sumario administrativo.

ARTÍCULO 29. (SOLICITUD EXCEPCIONAL DEL PERMISO PERSONAL SIN GOCE DE HABERES POR ATENCIÓN MÉDICA).

Cuando la persona que requiera el permiso se vea imposibilitada de solicitarlo personalmente, podrá hacerlo excepcionalmente mediante algún familiar o persona allegada, ante el jefe inmediato superior o superior jerárquico mediante

Nota Formal, dentro las veinticuatro (24) horas posteriores al inicio de la inasistencia.

La autoridad ante quien se ha efectuado la solicitud, deberá aceptar o rechazar la otorgación del permiso solicitado en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas, y en caso de rechazo, el tiempo no trabajado deberá computarse como inasistencia injustificada.

ARTÍCULO 30. (PROCESAMIENTO DE PLANILLAS POR OTORGACIÓN DE PERMISO PERSONAL SIN GOCE DE HABERES).

I. La planilla salarial correspondiente al periodo del permiso, computará en su integridad las obligaciones laborales y patronales de ley correspondientes, debiendo deducirse el líquido pagable en proporción a los días no trabajados.

II. Los aportes laborales correspondientes al periodo del permiso, deberán recuperarse en su totalidad mediante planillas salariales que cuenten con líquido pagable o mediante previo depósito en cuentas de origen de la entidad, siendo responsabilidad de Director(a) de Talento Humano la mencionada recuperación.

**SECCIÓN 3
LICENCIAS**

ARTÍCULO 31. (LICENCIAS).

I. La licencia será tramitada por el beneficiario ante el jefe inmediato superior o superior jerárquico mediante nota de solicitud de licencia en la que se especificará el nombre del beneficiario, el motivo de la licencia, las fechas y horarios de salida y de retorno. Otorgada la licencia se comunicará a la Dirección de Talento Humano para su seguimiento y registro.

II. No corresponderá compensación alguna en aquellas licencias que en su norma no especifiquen expresamente la compensación.

III. El personal que utilice la licencia, deberá presentar a la Dirección de Talento Humano los descargos requeridos en los plazos establecidos para cada licencia, que correrán a partir de la fecha de reincorporación a su fuente laboral.

IV. La no presentación de descargos requeridos oportunamente dará lugar a la determinación de responsabilidad al beneficiario, mediante proceso sumario administrativo.

ARTÍCULO 32. (LICENCIAS ESTABLECIDAS EN NORMA ESPECÍFICA).

I. Las licencias establecidas en norma específica se desarrollan en la Parte Segunda - III. Licencias en Norma Específica del presente Reglamento. Se regularán de acuerdo a la normativa que las establece.

Cuando éstas no cuenten con un procedimiento de aplicación propio en su norma de creación u otra norma que las regule, la entidad deberá fijarlo en la mencionada Parte Segunda – III. Licencias en Norma Específica.

II. Las licencias establecidas en norma específica que se emitan, abroguen, modifiquen o deroguen con carácter posterior a la compatibilización del presente Reglamento, tendrán el siguiente tratamiento, sin que se requiera gestionar nuevamente una compatibilización:

- a) Licencia nueva: Se incorporará al final de la Parte Segunda – III. Licencias en Norma Específica, haciendo constar en este, la fecha de su incorporación;
- b) Licencia abrogada: Será desincorporada y conservada en un archivo histórico, debidamente foliado y consignando la fecha de desincorporación;
- c) Licencia derogada o modificada, se incorporará al final de la Parte Segunda – III. Licencias en Norma Específica, haciendo constar en este, la fecha en que

se la incorpora y la original será desincorporada y conservada en un archivo histórico, debidamente foliado y consignando la fecha de desincorporación.

CAPÍTULO IV VACACIONES

ARTÍCULO 33. (RÉGIMEN DE VACACIONES).

- I. Las vacaciones se gestionarán en días completos o medios días, y en ningún caso serán fraccionadas por horas; asimismo se computarán en días hábiles de trabajo.

- II. El régimen de vacaciones se sujetará a lo siguiente:
 - a) A los efectos del presente reglamento, se entiende por Vacación Adquirida, aquella vacación que se adquiere por cada año de trabajo transcurrido, asimismo, se entenderá por Vacación Ganada aquella que aún no fue adquirida pero que corresponde a las duodécimas de vacación del último año de servicios prestados en la entidad; y Vacación Acumulada a la sumatoria de Vacaciones Adquiridas y Vacaciones Ganadas;
 - b) Las vacaciones una vez adquiridas, deberán ser tomadas por el personal de la entidad a lo largo de la Gestión inmediata posterior a su adquisición, mediante una programación anual. Es responsabilidad de la Dirección de Talento Humano velar por el cumplimiento de la programación de vacaciones del personal;
 - c) A los efectos de que la programación de vacaciones del personal de una determinada unidad o área organizacional, no comprometa el normal desarrollo de actividades laborales, es responsabilidad del jefe inmediato superior tomar las previsiones correspondientes en la programación del cronograma de vacaciones del personal a su cargo;
 - d) El personal podrá excepcionalmente reprogramar sus vacaciones, mediante el Formulario de Cronograma de Vacaciones que deberá contar con el visto

bueno del jefe inmediato superior o superior jerárquico y comunicada a la Dirección de Talento Humano;

- e) El jefe inmediato superior de una unidad o área organizacional, podrá modificar la Programación Anual de Vacaciones del personal a su cargo, cuando sea producto de cambios operados en su Plan Operativo Anual, y que demanden una programación de operaciones diferente;
- f) Con carácter previo a una desvinculación, la entidad preferentemente deberá otorgar las vacaciones acumuladas pendientes de uso a la persona que vaya ser desvinculada;
- g) Cuando la persona presente su renuncia, ésta podrá optar por tomar sus vacaciones acumuladas con carácter previo a su desvinculación de la entidad;
- h) De requerirse la compensación económica de vacaciones, ésta deberá efectuarse de conformidad a lo establecido en la normativa vigente.

ARTÍCULO 34. (REPROGRAMACIÓN EN CASO DE VACACIONES COLECTIVAS).

Cuando la repartición estatal facultada para el efecto determine vacaciones colectivas para las entidades del sector público, la Dirección de Talento Humano coordinará con las unidades organizacionales de la entidad, la reprogramación de vacaciones del personal, de acuerdo a la determinación referida; debiendo tomar las previsiones necesarias para asegurar el logro de resultados previstos para la gestión y la continuidad en la prestación de servicios.

ARTÍCULO 35. (APLICACIÓN DE LA ESCALA DE VACACIONES).

Para acceder a periodos mayores a los quince (15) días de vacación previstos en la escala de vacaciones establecida en el Parágrafo I del Artículo 49 de la Ley N° 2027, el personal de la entidad deberá presentar a la Dirección de Talento Humano el documento de Calificación de Años de Servicio. Este reconocimiento será aplicado a partir del mes siguiente de la fecha de presentación del mencionado documento.

CAPÍTULO V

REMUNERACIONES, AGUINALDO Y REFRIGERIO

ARTÍCULO 36. (REMUNERACIÓN).

La remuneración del personal de la entidad se regulará conforme lo establezcan las NB-SAP y normativa vigente aplicable.

ARTÍCULO 37. (AGUINALDO DE NAVIDAD).

El Aguinaldo de Navidad, será cancelado al personal de la entidad que corresponda, en el marco de lo que establece la normativa vigente, y las disposiciones emitidas por las reparticiones estatales facultadas para el efecto.

ARTÍCULO 38. (REFRIGERIO).

I. El refrigerio será pagado al personal de la entidad conforme a la normativa que lo regula.

II. No se pagará refrigerio por el tiempo que corresponda a Permisos, Licencias, Vacaciones, Inasistencias y/o Ausencias en el Puesto de Trabajo, quedando exceptuados del alcance del presente parágrafo los Permisos Oficiales por Horas y las Comisiones que sean dentro del municipio donde se encuentre la sede habitual de trabajo.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 39. (RÉGIMEN DISCIPLINARIO).

El Régimen disciplinario de la entidad se desarrollará conforme a la afectación positiva o negativa a la gestión por parte del personal de la entidad, y contendrá Incentivos, así como faltas y sanciones.

ARTÍCULO 40. (INCENTIVOS SOCIALES Y LABORALES).

I. La entidad podrá otorgar incentivos de carácter social y/o laboral a su personal, de acuerdo a los criterios de calidad, calidez, oportunidad y compromiso social en el desarrollo de su gestión.

II. Además de los incentivos establecidos en las NB-SAP, son incentivos sociales y laborales los siguientes:

- a) Incentivos de carácter social;
- b) Incentivos de carácter laboral; y
- c) Tolerancias o Asuetos conforme a lo dispuesto por el presente Reglamento.

III. La definición, elección y forma de otorgación de los incentivos sociales y/o laborales al personal de la entidad, serán desarrolladas en normativa interna de la entidad.

ARTÍCULO 41. (FALTAS Y SANCIONES).

I. Las faltas cometidas por el personal de la entidad en contra de lo establecido por el presente Reglamento Interno, así como a la normativa jurídica y administrativa para el sector público, se clasificarán en función al grado de afectación que estas tengan sobre la gestión pública de la entidad, así como por su recurrencia.

Las Faltas se clasifican en: Leves, Graves y Gravísimas.

II. Las sanciones a las faltas cometidas por el personal de la entidad, estarán establecidas en normativa o serán determinadas como consecuencia de Proceso Sumario Administrativo. Las sanciones podrán ser administrativas y/o económicas.

III. Las faltas cometidas y las sanciones determinadas, deberán registrarse en el expediente personal del infractor.

FALTAS Y SANCIONES ADMINISTRATIVAS

Sanción Falta	Verbal	Escrita	Económica	Retiro	
Leve					Sin Proceso Sumario
Grave					
Gravísima					Con Proceso Sumario

ARTÍCULO 42. (FALTAS LEVES).

Las faltas leves son faltas de escasa relevancia o cuyos efectos no afecten de manera significativa la gestión institucional. Las faltas leves son sancionadas con Amonestación Verbal, con Amonestación Escrita y por Atraso con sanción económica.

ARTÍCULO 43. (FALTAS LEVES CON AMONESTACIÓN VERBAL).

I. La amonestación verbal por falta leve es aquella que se realiza sin la utilización de instrumento formal, debiendo solamente realizarse su registro en un formulario habilitado para el efecto. Será realizada a cualquier miembro del personal de la entidad por parte de su jefe inmediato superior o superior jerárquico por alguna de las causas establecidas en el presente Reglamento.

II. Son Faltas Leves con amonestación verbal las siguientes:

- a) Negligencia en el cumplimiento de labores o tareas específicas, así como en el manejo de documentación o información a su cargo;
- b) Atención o trato descortés al público y/o personal de la entidad;
- c) No iniciar actividades laborales luego de constituirse en su trabajo, o dejar de realizarlas sin la autorización correspondiente;
- d) Promover actividades ajenas a los fines de la entidad que revistan fines de lucro u otros de similar naturaleza;

Quedan excluidas del presente inciso, las actividades que tengan un fin social o que promuevan la integración social o familiar del personal de la entidad, y que hayan sido autorizadas por Director(a) de Talento Humano;

- e) Atender asuntos ajenos al trabajo dentro de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 44. (FALTAS LEVES CON AMONESTACIÓN ESCRITA).

I. La amonestación escrita por falta leve es aquella que se realiza mediante Memorándum, a cualquier miembro del personal de la entidad por parte de su jefe inmediato superior o superior jerárquico, o por el Director(a) de Talento Humano cuando así se determine, por alguna de las causas establecidas en el presente Reglamento Interno.

II. Son Faltas Leves con amonestación escrita las siguientes:

- a) Reincidir por segunda vez en la comisión de una determinada conducta, consignada en "Faltas Leves con Amonestación Verbal";
- b) No asistir a eventos o actividades dispuestos por la entidad e instruidos por autoridad competente;
- c) Por incumplimiento a instrucciones emitidas por autoridades competentes;
- d) Incumplir mandatos y disposiciones emitidos por la entidad e instruidos por autoridad competente;
- e) Ejercer atribuciones o funciones ajenas a su competencia;
- f) Retirar sin autorización verbal o escrita del jefe inmediato superior, superior jerárquico o de la autoridad correspondiente, documentos, bienes u otros objetos, que sean de propiedad o estén a cargo de la entidad, siempre y cuando estos hechos no constituyan conductas penalmente sancionables;
- g) Realizar cualquier tipo de declaración a nombre de la entidad, sin autorización y/o coordinación de la autoridad correspondiente, en medios de comunicación escritos, orales, digitales u otros medios, y/o dar publicidad por cuenta propia, de trabajos o documentos de propiedad o a cargo de la entidad;

- h) Incumplir con los deberes establecidos conforme el presente Reglamento, cuando éstas no se encuentren sancionadas en otro acápite del mismo o contengan sanción en normativa específica.

ARTÍCULO 45. (FALTAS LEVES CON SANCIÓN ECONÓMICA POR ATRASOS, INASISTENCIAS Y AUSENCIAS EN EL PUESTO DE TRABAJO).

I. Atrasos en los horarios de ingreso: Los minutos de atraso que se registren posteriores a los cinco (5) minutos de tolerancia en los horarios de ingreso a la entidad, generarán sanciones económicas en la remuneración mensual, debiendo ser comunicadas mediante Memorándum emitido por el Director(a) de Talento Humano, de acuerdo a la siguiente escala:

CAUSAL En minutos de atraso acumulados en el mes	SANCIÓN En días de la remuneración mensual
1 a 30	Sin sanción
31 a 45	Medio (½) día
46 a 60	Un (1) día
61 a 90	Dos (2) días
90 a 120	Tres (3) días
121 o más por primera vez en la Gestión	Cuatro (4) días

II. Inasistencia y Ausencia en el Puesto de Trabajo: Se considera inasistencia cuando alguien del personal de la entidad injustificadamente no asista al trabajo todo el día o registre su asistencia pasados treinta (30) minutos de la hora fijada para el ingreso sin la correspondiente justificación ante el Director (a) de Talento Humano.

Se considera ausencia en el puesto de trabajo cuando después de registrar su asistencia se ausente injustificadamente de su fuente de trabajo.

En ambos casos, estas faltas generarán sanciones económicas en la remuneración mensual, mismas que serán comunicadas mediante Memorándum emitido por el Director(a) de Talento Humano, de acuerdo a la siguiente escala:

CAUSAL En días de inasistencia o ausencia en el puesto de trabajo	SANCIÓN En días de la remuneración mensual
Medio (½) día	Un (1) día
Un (1) día	Dos (2) días

Nota: Las sanciones disciplinarias establecidas por concepto de inasistencia y/o ausencia en el puesto de trabajo, engloban el día no trabajado, así como la infracción administrativa.

Las inasistencias y ausencias en el puesto de trabajo, se computarán por separado.

III. Omisión en el Registro de Asistencia: El registro de asistencia del personal en los horarios de ingreso y salida de la entidad es obligatorio y se lo realizará de forma personal. Cuando por alguna razón no se realice el registro, dicha omisión deberá ser regularizada mediante el llenado del formulario respectivo, habilitado para el efecto.

El personal de la entidad que no regularice sus omisiones en el registro de asistencia, será pasible de sanciones económicas en la remuneración mensual, que serán comunicadas mediante Memorándum emitido por el Director(a) de Talento Humano de acuerdo a la siguiente escala:

CAUSAL Número de omisiones en el mes, en el Registro de Asistencia	SANCIÓN En días de la remuneración mensual
Primera vez	Medio (½) día
Segunda vez	Un (1) día

ARTÍCULO 46. (FALTAS GRAVES CON SANCIÓN ECONÓMICA).

I. Las Faltas Graves con sanción económica son faltas relevantes cuyos efectos impactan negativamente la gestión institucional y que son objeto de sanciones económicas.

II. La comunicación por incurrir en una Falta Grave con sanción económica, se la realiza mediante Memorándum, a cualquier miembro del personal de la entidad por parte del Director(a) de Talento Humano cuando así corresponda, haciéndose constar en el mismo instrumento, además de la falta incurrida, cuál será la sanción económica que se aplica como descuento de la remuneración mensual percibida por el personal sancionado.

III. Son Faltas Graves con sanción económica de dos (2) días de la remuneración mensual, las siguientes:

- a) Reincidir por tercera vez en la comisión de una determinada conducta, consignada en "Faltas Leves con Amonestación Verbal", o por segunda vez en la comisión de una determinada conducta consignada en "Faltas Leves con Amonestación Escrita";
- b) Presentarse a su fuente laboral con incapacidad para trabajar por efectos del consumo de bebidas alcohólicas, consumo de sustancias controladas u otras de similar efecto;
- c) Provocar, promover y/o participar en actividades irregulares que afecten el normal desarrollo de actividades institucionales dentro o fuera de los

ambientes de la entidad, así como realizar cualquier tipo de acción que dañe la imagen institucional.

- d) Inasistencia injustificada a los actos de carácter cívico, culturales y protocolares en horarios de trabajo.

IV. Las Faltas Graves con sanción económica por causas de asistencia o registro, se regulan de la siguiente manera:

CAUSAL	SANCIÓN En días de la remuneración mensual
121 minutos de atraso o más en el mes, por segunda vez en la Gestión	Seis (6) días
Inasistencia o ausencia en el puesto de trabajo, por 2 días continuos en el mes	Cuatro (4) días
Inasistencia o ausencia en el puesto de trabajo, de hasta 5 días discontinuos en el mes	Dos (2) días por cada día de inasistencia, debiendo sancionarse por separado
Omisión en el Registro de Asistencia por tercera vez en el mes	Dos (2) días

ARTÍCULO 47. (FALTAS GRAVÍSIMAS CON PROCESO INTERNO).

Las faltas gravísimas con proceso interno, son faltas de alta relevancia cuyos efectos tienen un marcado impacto negativo en la gestión institucional y que su comisión supone la determinación de Responsabilidad Administrativa previo proceso interno. Las faltas gravísimas con proceso interno son:

I. **Faltas Gravísimas con Sanción Económica:** Son Faltas Gravísimas con sanción económica del 20% (6 días) de la remuneración mensual, previo proceso administrativo interno, las siguientes:

- a) Reincidir por cuarta vez en la comisión de una determinada conducta, consignada en "Faltas Leves con Amonestación Verbal", por tercera vez en la comisión de una determinada conducta consignada en "Faltas Leves con Amonestación Escrita", o por segunda vez en la comisión de una determinada conducta consignada en "Faltas Graves con Sanción Económica";
- b) Realizar actos en beneficio propio o en beneficio de otro miembro del personal, que permitan vulnerar los mecanismos establecidos por la entidad para el control del personal;
- c) Generar conductas de hostigamiento, de acoso, vejatorias u hostiles en el trabajo, de carácter psicológico, laboral o físico, en contra de uno a varios miembros del personal de la entidad, que afecten negativamente sus actividades laborales o relaciones del entorno laboral.

II. Faltas Gravísimas con destitución: Son Faltas Gravísimas con destitución, previo proceso administrativo interno, las siguientes:

- a) Reincidir por quinta vez en la comisión de una determinada conducta, consignada en "Faltas Leves con Amonestación Verbal", por cuarta vez en la comisión de una determinada conducta consignada en "Faltas Leves con Amonestación Escrita", por tercera vez en la comisión de una determinada conducta consignada en "Faltas Graves con Sanción Económica", o por segunda vez en la comisión de una determinada conducta consignada en "Faltas Gravísimas con Sanción Económica";
- b) Incurrir en las prohibiciones establecidas conforme el presente Reglamento cuando éstas no se encuentren sancionadas en normativa específica;
- c) Incurrir en las incompatibilidades establecidas, conforme el presente Reglamento cuando éstas no se encuentren sancionadas en normativa específica.

III. Faltas Gravísimas por causas de asistencia o registro:

CAUSAL	SANCIÓN Destitución con proceso interno
121 minutos de atraso o más en el mes, por tercera vez en la Gestión	Sí
Ausencia en el puesto de trabajo, por 3 días continuos en el mes	Sí
Ausencia en el puesto de trabajo, por 6 días discontinuos en el mes	Sí
Omisión en el Registro de Asistencia por cuarta vez en el mes	Sí

ARTÍCULO 48. (RETIRO POR INASISTENCIA).

La inasistencia injustificada por un período de tres (3) días hábiles consecutivos o seis (6) discontinuos, en un mes, se considera abandono de funciones y su tratamiento será conforme lo dispuesto por el Inciso g) del Artículo 32 (Proceso de Retiro) de las NB-SAP y su RE-SAP.

ARTÍCULO 49. (FALTAS DISCIPLINARIAS QUE CONSTITUYEN RACISMO Y DISCRIMINACIÓN).

I. Según el Artículo 15, Decreto Supremo N° 762, las faltas disciplinarias se clasifican en:

a) Faltas Leves: Agresiones verbales, que consiste en toda expresión o ataque verbal, que de forma directa realiza una persona hacia otra por motivos racistas o discriminatorios con la intención de ofender su dignidad como ser humano. Denegación de acceso al servicio, entendido como la restricción o

negación injustificada o ilegal de un servicio por motivos racistas o discriminatorios.

b) Faltas Graves: el incurrir en la comisión de una falta leve, habiendo sido anteriormente sancionado por otra leve;

c) Faltas Gravísimas: Maltrato físico, psicológico y sexual, que consiste en todo acto o comportamiento que tenga motivos manifiestamente racistas o discriminatorios, que cause daño psicológico y/o físico, que no constituya delito;

Así también, la comisión de una falta leve, habiendo sido sancionado anteriormente por otra grave.

II. Estas faltas serán sancionadas de conformidad al Artículo 29 de la Ley N° 1178.

ARTÍCULO 50. (CÓMPUTOS).

A los efectos de la realización de los cómputos correspondientes para la aplicación de las sanciones establecidas precedentemente, se entenderá por Gestión al periodo de tiempo que transcurre desde el 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

ARTÍCULO 51. (NOTIFICACIONES Y DESCARGOS).

I. La inasistencia, ausencia en el puesto de trabajo u omisión en el registro de asistencia por parte del personal de la entidad, identificadas por la Unidad de Planillas y Control al momento de realizar la verificación de asistencia del personal, deberá ser notificada al responsable del hecho mediante comunicación escrita para que éste pueda realizar la regularización correspondiente mediante el llenado de Formulario de Comisión habilitado para el efecto o pueda realizar su representación. Cuando las regularizaciones no sean realizadas en 5 días, éstas no causarán efecto.

II. El cómputo de los atrasos del personal de la entidad, se lo realizará a la conclusión del mes. Cuando la Unidad de Planillas y Control evidencie que en el

computo personal mensual se hubiera sobrepasado los treinta (30) minutos, deberá determinar la sanción a aplicarse de acuerdo a lo establecido por el presente Reglamento Interno de Personal, y notificarla al responsable del hecho mediante comunicación escrita, dentro de los 5 días.

III. Las sanciones dispuestas por el Director(a) de Talento Humano por las causales establecidas en el presente Reglamento Interno de Personal, deberán ser notificadas al afectado personalmente por la autoridad que lo dispuso o por quien ésta disponga, pudiendo el afectado realizar su Representación o presentar descargos si correspondieran, dentro de los 5 días a partir de su legal notificación; remitiéndose una copia a la Dirección de Talento Humano para su correspondiente archivo.

IV. Cuando las notificaciones o descargos no puedan realizarse en los plazos establecidos en el presente Reglamento por causas ajenas a la voluntad de los involucrados, dichos plazos correrán a partir de la desaparición de las causas referidas.

V. Las notificaciones al personal de la entidad se harán constar mediante firma de recepción del personal notificado. En caso de existir rechazo en la recepción de la notificación por parte del personal a ser notificado, la persona responsable de la notificación solicitará a la Unidad de Planillas y Control la asistencia de dos (2) testigos presenciales para practicar nuevamente la notificación; de persistir el rechazo, con la firma de los dos (2) testigos que den fe del referido rechazo, el o los documentos surtirán efectos de recepción.

ARTÍCULO 52. (REPRESENTACIÓN).

Cuando el personal que vaya a ser sancionado considere que el motivo de la sanción que se le impone no corresponde, podrá efectuar su Representación de forma escrita explicando o fundamentando las razones por las cuales considera la no pertinencia de la sanción dentro de los plazos establecidos en el presente

Reglamento Interno de Personal. De no efectuarse la Representación en el plazo establecido, el derecho habrá caducado.

CAPÍTULO VII

AUTORIDAD SUMARIANTE

ARTÍCULO 53. (AUTORIDAD SUMARIANTE).

I. Las Autoridades Sumariantes serán personal de la entidad, designadas mediante Resolución expresa emitida por la Alcaldesa o Alcalde Municipal en la primera semana hábil del año por una Gestión.

II. Las actividades, facultades, decisiones y resoluciones de las Autoridades Sumariantes estarán sujetas a lo establecido en el Decreto Supremo N° 23318-A de 3 de noviembre de 1992 y Decreto Supremo N° 26237, de 29 de junio de 2001, sobre Responsabilidad por la Función Pública.

PARTE SEGUNDA

ÓRGANO EJECUTIVO

INSTRUCTIVO PARA SU ACTUALIZACIÓN

Los Derechos, Tolerancias o Licencias establecidos en norma son de aplicación inmediata, salvo que su norma establezca plazos diferentes para su aplicación.

Sin perjuicio de lo anterior, los Derechos, Tolerancias o Licencias establecidos en norma específica que se emitan, abroguen, modifiquen o deroguen con carácter posterior a la compatibilización del presente Reglamento, tendrán el siguiente tratamiento, sin que se requiera gestionar su compatibilización:

- *Nuevos: Se incorporarán al final de su respectivo párrafo, haciendo constar en la casilla superior derecha, la fecha de su incorporación.*
- *Modificados: Se incorporarán al final de su respectivo párrafo, haciendo constar en la casilla superior derecha, la fecha en que se lo incorpora y el original será desincorporado y conservado en un archivo histórico, debidamente foliado y consignando la fecha de desincorporación.*

Cuando un Derecho, Tolerancia o Licencia no cuente con un procedimiento de aplicación propio en su norma de creación u otra norma que lo regule, la entidad deberá fijarlo en el apéndice respectivo.

Nota. *Las modificaciones, incorporaciones y/o desincorporaciones normativas correspondientes a la Parte Segunda, que se realicen con carácter posterior a la fecha de aprobación del Reglamento Interno de Personal, deberán realizarse para cada caso específico, mediante un instrumento expreso del mismo rango normativo que el instrumento de aprobación.*

I. DERECHOS EN NORMA ESPECÍFICA.

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

LEY N° 2027, DE 27 DE OCTUBRE DE 1999
ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO

ARTÍCULO 7 (DERECHOS).-

- I. Los servidores públicos tienen los siguientes **derechos**:
- a) A desempeñar las funciones o tareas inherentes al ejercicio de su cargo.
 - b) Al goce de una justa remuneración, correspondiente con la responsabilidad de su cargo y la eficiencia de su desempeño.
 - c) Al respecto y consideración por su dignidad personal en la función.
 - d) Al goce de vacaciones, licencias, permisos y otros beneficios conforme al presente Estatuto y los Reglamentos respectivos.
 - e) A la percepción de las pensiones jubilatorias, así como de invalidez y sobrevivencia para sus derechohabientes.
 - f) Al derecho de las prestaciones de salud.
 - g) A que se le proporcionen los recursos materiales necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- II. Los funcionarios de carrera tendrán, además, los siguientes **derechos**:
- a) A la carrera administrativa y estabilidad, inspirada en los principios de reconocimiento de mérito, evaluación de desempeño, capacidad e igualdad.
 - b) A la capacitación y perfeccionamiento técnico o profesional, en las condiciones previstas en el presente Estatuto.
 - c) A impugnar, en la forma prevista en la presente Ley y sus reglamentos, las decisiones administrativas que afecten situaciones relativas a su ingreso, promoción o retiro, o aquellas que deriven de procesos disciplinarios.
 - d) A representar por escrito, ante la autoridad jerárquica que corresponda, las determinaciones que se juzguen violatorias de alguno de sus derechos.
 - e) A recibir y conocer información oportuna, de las autoridades institucionales sobre aspectos que puedan afectar el desarrollo de sus funciones.

- f) A representar fundadamente, observando la vía jerárquica que corresponda, las instrucciones que considere técnica, legal y/o administrativamente inadecuadas, que pudiesen ocasionar un daño a la entidad.
- g) Al goce de especiales incentivos económicos, conforme a las previsiones establecidas en el presente Estatuto.
- h) A recibir la protección necesaria en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

ARTÍCULO 48 (LICENCIAS). Los servidores públicos tendrán **derecho** al goce y uso de licencias, con derecho a percibir el 100% de sus remuneraciones y sin cargo a vacaciones.

ARTÍCULO 49 (DERECHO A VACACIÓN).

I. Los servidores públicos, tendrán **derecho** a una vacación anual, en relación a la antigüedad, conforme a la siguiente escala:

- De un año y un día hasta cinco años de antigüedad, 15 días hábiles.
- De cinco años y un día hasta diez años de antigüedad, 20 días hábiles.
- De diez años y un día o más, 30 días hábiles.

ARTÍCULO 51° (BASES GENERALES). Las bases que orientan la retribución de los servidores públicos, se fundan en los siguientes aspectos:

- g) **Derecho** a la percepción de un aguinaldo de navidad equivalente a un salario mensual o duodécimas correspondientes.

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

**ANEXO AL DECRETO SUPREMO N° 25749, DE 24 DE ABRIL DE 2000
REGLAMENTO DE DESARROLLO PARCIAL A LA LEY N° 2027**

ARTÍCULO 13 (DERECHOS).

Con la finalidad de precautelar el ejercicio efectivo de los **derechos** de los servidores públicos contenidos en la Ley del Estatuto del Funcionario Público, en las entidades públicas deberán contemplar expresamente en su reglamentación interna lo siguiente:

- a) El desempeño de funciones en un ambiente laboral, adecuado, seguro, armónico y justo, en el cual se respete su dignidad personal; asimismo, deberá contar con los recursos materiales necesarios para el cumplimiento de las funciones que ejerce, orientados al logro de los objetivos de servicio a la colectividad.
- b) El goce de vacaciones, licencias, permisos y otros beneficios, por enfermedad, matrimonio y otras causas establecidos por Ley y el presente Reglamento.
- c) Prestaciones de salud en el marco de la Seguridad Social, encontrándose protegidos tanto el servidor público como sus dependientes en lo que corresponde, de las contingencias de enfermedad, maternidad y riesgos profesionales.
- d) Seguro Social o largo plazo pensiones de invalidez de jubilación, así como a preservar los beneficios de sus derechohabientes en el régimen de supervivencia.
- e) Tolerancia de dos horas diarias, para profesores y estudiantes universitarios y de instituciones superiores.

ARTÍCULO 14 (DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA).

Los funcionarios de carrera, sin perjuicio del goce de los derechos fundamentales antes referidos, adicionalmente podrán:

Impugnar, mediante el recurso de revocatoria y jerárquico cuando corresponda, las decisiones administrativas referidas a su ingreso, promoción o retiro, o aquellas que deriven de procesos disciplinarios, en los plazos, términos, condiciones y requisitos señalados por las normas procesales especiales que se dicten al efecto.

ARTÍCULO 22 (VACACIÓN).

La vacación o descanso anual constituye un **derecho** irrenunciable y de uso obligatorio a favor de todos los servidores públicos, cuya finalidad es garantizar la conservación de la salud física y mental del funcionario como requisito indispensable para lograr eficiencia y eficacia en el cumplimiento de sus funciones de acuerdo a su antigüedad y a la escala establecida en el artículo 49 de la Ley del Estatuto del Funcionario Público.

ARTÍCULO 27 (BASES GENERALES).

Las bases que orientan la remuneración de los servidores públicos, son:

- a) Justicia:** El servidor público tendrá **derecho** a una remuneración justa, digna y equitativa acorde a las funciones que desempeñe.

ARTÍCULO 28 (AGUINALDO DE NAVIDAD).

El pago de aguinaldos de Navidad se realizará de acuerdo a los siguientes lineamientos:

- I.** Los servidores públicos de las entidades públicas, autónomas, autárquicas y descentralizadas tienen **derecho** a percibir el Aguinaldo de Navidad, consistente en un sueldo que será determinado de acuerdo al promedio de las remuneraciones percibidas en el último trimestre del año, excluyendo las bonificaciones, gastos de representación, acumulaciones y todo otro beneficio que no constituya la remuneración propiamente dicha. Los que hubiesen ejercido sus funciones por un tiempo menor de un año, tienen **derecho** a percibir su aguinaldo por duodécima correspondiente al mínimo de tres meses trabajados.

ARTÍCULO 29 (INCORPORACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA).

Todo servidor público que ejerza funciones en la administración pública tiene **derecho** a ser incorporado como funcionario de carrera, previo cumplimiento de las condiciones señalados por la Ley del Estatuto del Funcionario Público y el presente Reglamento.

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

DECRETO SUPREMO N° 26115, DE 21 DE MARZO DE 2001
NORMAS BÁSICAS DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

ARTICULO 26. (PROCESO DE EJECUCIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO).- El proceso de ejecución de la evaluación del desempeño estará a cargo del jefe inmediato superior, quién deberá realizar la evaluación del cumplimiento del POAI del servidor público. Al respecto:

- c)** El resultado obtenido por el servidor público en la evaluación del desempeño podrá ser: Excelente, Bueno, Suficiente y En Observación. Estos resultados se traducirán en reconocimientos o sanciones de acuerdo a lo siguiente:
- 1.** Excelente: Tendrá **derecho** a ser promovido horizontalmente, previa comprobación de sus méritos. Podrá dar lugar, además, a la otorgación de un incentivo monetario de acuerdo a la política y disponibilidad presupuestaria de la entidad y a incentivos psicosociales.
 - 2.** Bueno: Tendrá **derecho** a la otorgación de incentivos psicosociales.
 - 3.** Suficiente: Tendrá **derecho** a permanecer en el puesto. No dará lugar a la otorgación de ningún incentivo.

ARTICULO 65. (REINGRESO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA).- El funcionario de carrera que haya quedado cesante por haber sido suprimido su puesto, por efecto de reorganización de la entidad a la que pertenecía, de reubicación de funciones, de insuficiencia financiera o de otra medida de interés institucional, tiene **derecho** a su reingreso a la entidad u otra entidad en el mismo nivel de puesto que ocupaba o a otro puesto para el cual reúna las condiciones requeridas, con preferencia a cualquier otro aspirante a dicho puesto, manteniendo su condición de funcionario de carrera.

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

LEY DE 14 DE DICIEMBRE DE 1956
CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL

A los efectos de su aplicación, se reconocen los **derechos** para el personal de las entidades del sector público establecidos en el Código de Seguridad Social, debiendo su aplicación remitirse a lo dispuesto por el referido Código y sus normas reglamentarias.

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

DECRETO SUPREMO N° 20862, DE 10 DE JUNIO DE 1985
(Pago de antigüedad)

ARTÍCULO 4.- Cuando un funcionario estatal pase a desempeñar funciones en cualquier entidad del sector público contemplada dentro de la clasificación institucional del Artículo 1° del presente Decreto Supremo, se le reconocerá los años de servicios prestados solamente para efectos del pago del Bono de Antigüedad y del período de vacaciones que le corresponde.

ARTÍCULO 6.- Para el derecho a la percepción del beneficio de Bono que Antigüedad, se deberá presentar, necesariamente, el certificado de calificación de años de servicios prestados, otorgado por la Contraloría General de la República.

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

LEY N° 975, 2 DE MARZO DE 1988
PROTECCIÓN A LA MUJER EMBARAZADA
(Inamovilidad)

Artículo 1°.- Toda mujer en periodo de gestación hasta un año de nacimiento del hijo, gozará de **inamovilidad** en su puesto de trabajo en Instituciones públicas o privadas.

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

LEY N° 223, DE 2 DE MARZO DE 2012
LEY GENERAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD
(Inamovilidad)

Artículo 5. (DEFINICIONES). Son definiciones aplicables las siguientes:

19. Inclusión Laboral. **Derecho** al empleo integrado en empresas normalizadas y adaptados, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones y equiparación de oportunidades, de remuneraciones, horarios y beneficios sociales que el de cualquier otro trabajador o trabajadora sin discapacidad, en instituciones públicas o privadas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

Artículo 34. (ÁMBITO DEL TRABAJO).

II. El Estado Plurinacional de Bolivia garantizará la **inamovilidad** laboral a las personas con discapacidad, cónyuges, padres, madres y/o tutores de hijos con discapacidad, siempre y cuando cumplan con la normativa vigente y no existan causales que justifiquen debidamente su despido.

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

DECRETO SUPREMO N° 12, DE 19 DE FEBRERO DE 2009
(Inamovilidad laboral de los padres de familia)

Artículo 1°.- (Objeto) El presente Decreto Supremo tiene por objeto reglamentar las condiciones de **inamovilidad** laboral de la madre y padre progenitores que trabajen en el sector público o privado.

Artículo 2°.- (Inamovilidad laboral) La madre y/o padre progenitores, sea cual fuere su estado civil, gozarán de **inamovilidad** laboral desde la gestación hasta que su hijo o hija cumpla un (1) año de edad, no pudiendo ser despedidos, afectarse su nivel salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo.

Artículo 3°.- (Requisitos) A los efectos de beneficiarse de la **inamovilidad** laboral establecida en el presente Decreto Supremo, la madre y/o padre progenitores deberán presentar los siguientes documentos:

- a. Certificado médico de embarazo extendido por el Ente Gestor de Salud o por los establecimientos públicos de salud.
- b. Certificado de matrimonio o Acta de reconocimiento ad vientre extendido por el Oficial del Registro Civil.
- c. Certificado de Nacimiento del hijo o hija extendido por el Oficial del Registro Civil.

Artículo 4°.- (Fraude) Quienes incurran en la falsificación o alteración de los documentos requeridos en el Artículo 3 del presente Decreto Supremo, serán pasibles a las sanciones establecidas en la normativa vigente.

Artículo 5°.- (Vigencia del beneficio)

I. No gozarán del beneficio de **inamovilidad** laboral la madre y/o padre progenitores que incurran en causales de conclusión de la relación laboral atribuible a su persona, previo cumplimiento por parte del empleador público o privado de los procedimientos que fijan las normas para extinguir la relación laboral.

II. La **inamovilidad** laboral no se aplicará en contratos de trabajo que por su naturaleza sean temporales, eventuales o en contratos de obra; salvo las

relaciones laborales en las que bajo éstas u otras modalidades se intente eludir el alcance de esta norma. En este último caso corresponderá el beneficio.

III. La **inamovilidad** laboral del padre y/o madre progenitores se mantendrá siempre y cuando cumplan con sus obligaciones legales y de asistencia para con el hijo o hija.

Artículo 6°.- (Incumplimiento) Si el empleador no cumple con el presente Decreto Supremo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, previa verificación, dispondrá la reincorporación de la madre y/o padre progenitores, con goce de haberes y otros derechos sociales por el tiempo que duró la suspensión de la relación laboral, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por infracciones a leyes sociales, salvando los derechos de la madre y/o padre progenitores en la vía judicial correspondiente.

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

DECRETO SUPREMO N° 29608, DE 18 DE JUNIO DE 2008
(Modificación del Decreto Supremo N° 27477)
(Inamovilidad)

Artículo 2°.- (Modificación) Se modifica el Artículo 5 del Decreto Supremo N° 27477 de 6 de mayo de 2004, de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 5.- (INAMOVILIDAD).

I. Las personas con discapacidad que presten servicios en los sectores público o privado, gozarán de **inamovilidad** en su puesto de trabajo, excepto por las causales establecidas por Ley.

II. La **inamovilidad** anteriormente dispuesta beneficiará a los padres o tutores que tengan bajo su dependencia a personas con discapacidad, y sólo será aplicable cuando los hijos o los dependientes sean menores de dieciocho (18) años, situación que deberá ser debidamente acreditada, salvo que se cuente con declaratoria de invalidez permanente, contenida en el Certificado Único de Discapacidad, emitida por el Ministerio de Salud y Deportes, de conformidad al Decreto Supremo N° 28521.”

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

DECRETO SUPREMO N° 115, DE 6 DE MAYO DE 2009

REGLAMENTO A LA LEY N° 3460

(Obligaciones de las instituciones públicas)

Artículo 15. (OBLIGACIONES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS). Las Instituciones Públicas y Privadas, tienen las siguientes obligaciones:

- a)** Permitir a las madres en periodo de lactancia, llevar a sus bebés a sus fuentes de trabajo y de estudio, para que proporcionen lactancia materna exclusiva durante los seis (6) primeros meses de vida.
- b)** Otorgar a las madres en periodo de lactancia, el descanso establecido en la Ley General del Trabajo, en caso de que éstas no lleven a sus bebés a sus centros de trabajo.
- c)** Adecuar ambientes en los lugares de trabajo y de estudio, para que las madres con niños lactantes menores de seis meses puedan amamantar en condiciones óptimas.

Apéndice

Derechos en Norma Específica

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

PROCEDIMIENTO PARA EL GOCE DE PRESTACIONES DE SALUD

La o el servidor público del Órgano Ejecutivo del Gobierno Autónomo Municipal de El Alto, que requiera hacer uso de las prestaciones de salud establecidas en el Código de Seguridad Social, podrá acudir al ente gestor de salud de forma directa, debiendo únicamente comunicar este hecho a su inmediato superior por cualquier medio idóneo.

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

PROCEDIMIENTO PARA LA ACREDITACIÓN DE AÑOS DE ANTIGÜEDAD

La o el servidor público del Órgano Ejecutivo del Gobierno Autónomo Municipal de El Alto con derecho al reconocimiento de años antigüedad en el servicio público, deberá presentar a la Dirección de Talento Humano el Certificado de Calificación de Años de Servicio emitido por el CAS dependiente del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; el reconocimiento de la antigüedad obtenida surtirá sus efectos legales de acuerdo a lo siguiente:

- a) Para el pago del bono de antigüedad, a partir del mes siguiente de su presentación, no teniendo en consecuencia efecto retroactivo.
- b) Para el cómputo del tiempo de vacaciones, a partir del siguiente periodo anual ganado de vacaciones.

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

PROCEDIMIENTO PARA LA ACREDITACIÓN DE LA DISCAPACIDAD O TUTORÍA DE PERSONA CON DISCAPACIDAD

La o el servidor público del Órgano Ejecutivo del Gobierno Autónomo Municipal de El Alto que padezca algún tipo de discapacidad grave o gravísima, deberá presentar a la Dirección de Talento Humano el Certificado Único de Discapacidad y el Carnet de Discapacidad emitido por la entidad competente.

La o el servidor público del Órgano Ejecutivo del Gobierno Autónomo Municipal de El Alto que tenga bajo su dependencia en calidad de tutor a una persona con discapacidad deberá acreditar esta condición de acuerdo a lo siguiente:

- a) Cuando se trate de hijos menores de edad, deberá presentar: certificado de nacimiento original de la hija o hijo con discapacidad, Certificado Único de Discapacidad, carnet de discapacidad y carnet de tutor de persona con discapacidad, emitidos por la entidad competente.
- b) Cuando se trate de cónyuges, padres y/o madres, deberá presentar: certificado de nacimiento original o certificado de matrimonio según corresponda, Certificado Único de Discapacidad, carnet de discapacidad y carnet de tutor de persona con discapacidad, emitidos por la entidad competente.
- c) Cuando se trate de personas mayores de edad, deberá presentar, certificado de nacimiento original, Certificado Único de Discapacidad, carnet de discapacidad, carnet de tutor de persona con discapacidad, y resolución judicial de declaratoria de tutoría emitida por autoridad judicial competente.

II. TOLERANCIAS EN NORMA ESPECÍFICA

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

**ANEXO AL DECRETO SUPREMO N° 25749, DE 24 DE ABRIL DE 2000
REGLAMENTO DE DESARROLLO PARCIAL A LA LEY N° 2027**

ARTÍCULO 21 (TOLERANCIA PARA DOCENTES, ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS Y DE POSTGRADO).

I. Los servidores públicos que ejerzan la docencia en universidades públicas, privadas o institutos superiores, los que se encuentren realizando estudios universitarios o de posgrado, gozarán de una **tolerancia** máxima de dos horas diarias, con el goce total de sus remuneraciones, debiendo acreditar su inscripción, asistencia regular y vencimiento semestral o anual con la presentación de documentos originales. Este beneficio se suspenderá en los períodos de vacaciones de los centros de educación superior, por abandono o inasistencia reiterada a dichos instituciones de enseñanza y cuando se compruebe que el servidor público utiliza esa **tolerancia** en actividades ajenas a la enseñanza o estudios.

II. Para mantener la **tolerancia** de dos horas diarias, los estudiantes y universitarios en la gestión académica deberán presentar una certificación de las materias aprobadas en el período lectivo anterior y el certificado de inscripción en el nuevo período lectivo académico.

III. Para ejercer la docencia y gozar de la **tolerancia** establecida, deberán presentar el contrato suscrito con la universidad pública, privada o instituto superior, el mismo que establece la cátedra o curso que ejercerá, así como el horario y la modalidad establecida.

La **tolerancia** de dos horas diarias, deberá ser compensada con el trabajo de una hora diaria, encuéntrase en vigencia el horario continuo o discontinuo.

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

LEY DE 14 DE DICIEMBRE DE 1956
CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL

A los efectos de su aplicación, se reconocen las **tolerancias** para el personal de las entidades del sector público establecidas en el Código de Seguridad Social, debiendo su aplicación remitirse a lo dispuesto por el referido Código y sus normas reglamentarias.

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

LEY N° 348, DE 9 DE MARZO DE 2013
LEY INTEGRAL PARA GARANTIZAR A LAS MUJERES UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

ARTÍCULO 35. (MEDIDAS DE PROTECCIÓN). Las medidas de protección que podrá dictar la autoridad competente son las siguientes:

12. Disponer la **tolerancia** o reducción del horario de trabajo de la mujer que se encuentra en situación de violencia, sin que se vean afectados sus derechos laborales y salariales.

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

LEY N° 798, DE 25 DE ABRIL DE 2016
LEY DE MODIFICACIÓN A LA LEY N° 252

ARTÍCULO ÚNICO.

La presente Ley tiene por objeto modificar los Artículos 1, 2 y, 3 de la Ley N° 252 de 3 de julio de 2012, quedando redactados con el siguiente texto:

"Artículo 1. (OBJETO).

I. Las servidoras públicas y trabajadoras mayores de dieciocho (18) años que desarrollan sus actividades con funciones permanentes o temporales en instituciones públicas, privadas o dependientes de cualquier tipo de empleador, gozarán de **tolerancia** remunerada de un día hábil al año, a objeto de someterse a un examen médico de Papanicolaou y Mamografía.

II. Los servidores públicos y trabajadores mayores de cuarenta (40) años que desarrollan sus actividades con funciones permanentes o temporales en instituciones públicas, privadas o dependientes de cualquier tipo de empleador, gozarán de **tolerancia** remunerada de un; día hábil al año, a objeto de someterse a un examen médico de Próstata.

III. Las servidoras y los servidores públicos y las trabajadoras y los trabajadores mayores de cuarenta (40) años que desarrollan sus actividades con funciones permanentes o temporales en instituciones públicas, privadas o dependientes de cualquier tipo de empleador, gozarán de **tolerancia** remunerada de un día hábil al año, a objeto de someterse a un examen médico de Colon."

"Artículo 2. (CONSTANCIA DEL EXAMEN MÉDICO). Para justificar el goce de esta **tolerancia**, la servidora pública o el servidor público, la trabajadora o el trabajador, deberá presentar ante la institución o lugar donde desarrolla sus actividades laborales, la constancia que evidencie programación y realización

del examen médico, emitido por el ente gestor de salud donde se encuentre asegurado o por el centro de salud autorizado, y no así el resultado."

"Artículo 3. (COORDINACIÓN). La fecha y el día de **tolerancia**, deberá ser establecida en coordinación entre la beneficiaria o el beneficiario y la empleadora o el empleador."

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

DECRETO SUPREMO N° 3164, DE 03 DE MAYO DE 2017
(Tolerancia para exámenes de Papanicolaou, Mamografías o Próstata)

ARTÍCULO 1.- (OBJETO).

El presente Decreto Supremo tiene por objeto modificar y adecuar el Decreto Supremo N° 1496, de 20 de febrero de 2013 que reglamenta la aplicación de la Ley N° 252, de 3 de julio de 2012, modificada por la Ley N° 798, de 25 de abril de 2016.

ARTÍCULO 2.- (MODIFICACIONES).

- I. Se modifica el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 1496, de 20 de febrero de 2013, con el siguiente texto:

“**ARTÍCULO 1.- (OBJETO).** El presente Decreto Supremo tiene por objeto reglamentar la aplicación de la Ley N° 252, de 3 de julio de 2012, modificada por la Ley N° 798, de 25 de abril de 2016.”

- II. Se modifica el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 1496, de 20 de febrero de 2013, con el siguiente texto:

“**ARTÍCULO 2.- (PROGRAMACIÓN Y REALIZACIÓN DE EXÁMENES).**

- I. Los Entes Gestores del Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo deberán realizar la programación anual de los exámenes referidos en la Ley N° 252, modificada por la Ley N° 798 y poner en conocimiento de la empleadora o el empleador. El cronograma deberá elaborarse en el mes de noviembre para ser efectivo en la siguiente gestión.

En caso que los exámenes no puedan ser realizados en el tiempo programado por alguna imposibilidad, éstos podrán ser reprogramados por el Ente Gestor del Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo y poner en conocimiento de la empleadora o el empleador dentro del mismo año.

El Ente Gestor del Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo que no cuente con la capacidad resolutive para la realización de los exámenes referidos en la Ley N° 252, modificada por la Ley N° 798 sea en Departamentos, Regionales o Distritos, podrá comprar estos servicios de otros establecimientos de salud en el siguiente orden:

- a) Otro Ente Gestor del Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo;
- b) Establecimientos del subsector público;
- c) Establecimientos del sector privado con y sin fines de lucro.

II. Para la realización de los exámenes se debe considerar lo siguiente:

- a) Las mujeres mayores de dieciocho (18) años de edad tendrán medio día laboral de **tolerancia** para la realización del examen físico de mama y Papanicolaou u otros exámenes análogos y, en caso de requerirse el examen de mamografía, tendrán adicionalmente otro medio día laboral de **tolerancia** para la realización del mismo;
- b) Los hombres mayores de cuarenta (40) años de edad tendrán medio día laboral de **tolerancia** para la realización del examen físico de próstata y, en caso de requerirse el examen de laboratorio (PSA), tendrán adicionalmente otro medio día laboral de **tolerancia** para la realización del mismo;
- c) Las mujeres y los hombres mayores de cuarenta (40) años de edad tendrán medio día laboral de **tolerancia** para la realización de la consulta médica (anamnesis y examen físico) de colon y, en caso de requerirse exámenes complementarios, tendrán adicionalmente otro medio día laboral de **tolerancia** para la realización de los mismos.

III. Se aprueba el Formulario Único de Consulta Médica Ley N° 252/Ley N° 798, disponiéndose que será de aplicación general como constancia ante la empleadora o el empleador o ante la unidad de recursos humanos en consultas realizadas en establecimientos de salud del subsector del Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo,

en establecimientos del subsector público de salud o en establecimientos del sector privado con y sin fines de lucro; para cada examen realizado. Formulario que en Anexo forma parte integrante del presente Decreto Supremo."

- III. Se modifica el Artículo 3 del Decreto Supremo N° 1496, de 20 de febrero de 2013, con el siguiente texto:

"ARTÍCULO 3.- (ATENCIÓN EN ESTABLECIMIENTOS DE SALUD PRIVADA).

Las trabajadoras o trabajadores y las servidoras o los servidores públicos, también podrán acudir por su cuenta a establecimientos de salud privados para la realización de los exámenes establecidos en el Artículo 2 del presente Decreto Supremo, haciendo uso de los mismos plazos de **tolerancia** remunerada. Para el efecto, los establecimientos de salud privados deberán emitir su constancia en el formulario establecido en el Parágrafo III del Artículo 2 del presente Decreto Supremo."

- IV. Se modifica el Artículo 4 del Decreto Supremo N° 1496, de 20 de febrero de 2013, con el siguiente texto:

"ARTÍCULO 4.- (FISCALIZACIÓN Y CONTROL).

- I. La fiscalización y control a los Entes Gestores del Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo, Establecimientos del subsector público, Establecimientos del sector privado con y sin fines de lucro será realizada por la Autoridad de Fiscalización y Control del Sistema Nacional de Salud, sobre la correcta prestación de los servicios con calidad y dentro los tiempos establecidos en el Parágrafo II del Artículo 2 del presente Decreto Supremo. En caso de incumplimiento establecerá sanciones en el ámbito de su competencia.
- II. En caso que los Entes Gestores del Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo, Establecimientos del subsector público, Establecimientos del sector privado con y sin fines de lucro cuando corresponda, no presten atención con calidad y en los tiempos

previstos para los exámenes, serán denunciados por las o los afectados ante la Autoridad de Fiscalización y Control del Sistema Nacional de Salud para su correspondiente investigación."

- V. Se modifica el Artículo 5 del Decreto Supremo N° 1496, de 20 de febrero de 2013, con el siguiente texto:

"ARTÍCULO 5.- (INFORMES).

- I. Los Establecimientos del subsector público, Establecimientos del sector privado con y sin fines de lucro, remitirán informes mensuales, a través de los Servicios Departamentales de Salud – SEDES, al Sistema Nacional de Información en Salud – SNIS, dependiente del Ministerio de Salud. Para el caso de los Entes Gestores del Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo, los informes serán remitidos de manera directa al SNIS.

Los informes contendrán el número de personas que se realizaron los exámenes señalados en el Parágrafo II del Artículo 2 del presente Decreto Supremo. Su formato será regulado por la Autoridad de Fiscalización y Control del Sistema Nacional de Salud, en coordinación con el SNIS.

- II. El Ministerio de Salud a su vez remitirá esta información de cobertura de los exámenes realizados de manera semestral al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, para su consideración en temas de salud ocupacional."

- VI. Se modifica el Artículo 6 del Decreto Supremo N° 1496, de 20 de febrero de 2013, con el siguiente texto:

"ARTÍCULO 6.- (PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN). El Ministerio de Salud, la Autoridad de Fiscalización y Control del Sistema Nacional de Salud, los SEDES, en coordinación con el Ministerio de Educación y el Ministerio de Comunicación, generarán espacios de información, orientación, educación y sensibilización sobre la importancia de la prevención del

cáncer cérvico uterino, cáncer de mama, cáncer de próstata y cáncer de colon."

ARTÍCULO 3.- (INCUMPLIMIENTO EN LA PRESENTACIÓN DEL FORMULARIO ÚNICO DE CONSULTA MÉDICA).

La persona beneficiada que haga uso de la **tolerancia** remunerada y no presente el Formulario Único de Consulta Médica Ley N° 252/Ley N° 798, será sancionada como falta injustificada por el tiempo autorizado.

Apéndice

Tolerancias en Norma Específica

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

PROCEDIMIENTO DE ACREDITACIÓN DE TOLERANCIAS POR EL USO DE PRESTACIONES DE SALUD

La o el servidor público del Órgano Ejecutivo del Gobierno Autónomo Municipal de El Alto que haya hecho uso de su derecho a las prestaciones de salud, deberá presentar a la Unidad de Planillas y Control dependiente de la Dirección de Talento Humano, el justificativo emitido por el ente gestor de salud, dentro del plazo de 48 horas, bajo alternativa de considerarse como inasistencia injustificada.

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

PROCEDIMIENTO DE AUTORIZACIÓN DE TOLERANCIA POR SITUACIÓN DE VIOLENCIA

La servidora pública del Órgano Ejecutivo del Gobierno Autónomo Municipal de El Alto que se encuentre en situación de violencia, podrá solicitar a la Dirección de Talento Humano tolerancia por una hora diaria, ya sea en el horario de salida o entrada, por el lapso de una semana, debiendo a este efecto presentar la siguiente documentación:

- Fotocopia simple de cédula de identidad
- Fotocopia legalizada de la denuncia formal presentada ante la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELCV).

III. LICENCIAS EN NORMA ESPECÍFICA

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

LEY N° 2027, DE 27 DE OCTUBRE DE 1999
ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO

ARTÍCULO 48 (LICENCIAS). Los servidores públicos tendrán derecho al goce y uso de **licencias**, con derecho a percibir el 100% de sus remuneraciones y sin cargo a vacaciones, en los siguientes casos:

- a)** Asistencia a becas y cursos de capacitación, conforme al reglamento de cada Sistema de Organización Administrativa.
- b)** Por matrimonio: 3 días hábiles, previa presentación del certificado de inscripción y señalamiento de fecha expedida por el Oficial de Registro Civil.
- c)** Por fallecimiento de padres, cónyuges, hermanos o hijos: 3 días hábiles, debiendo el servidor público presentar la documentación pertinente dentro de los siguientes cinco días hábiles de ocurrido el suceso.

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

ANEXO AL DECRETO SUPREMO N° 25749, DE 24 DE ABRIL DE 2000
REGLAMENTO DE DESARROLLO PARCIAL A LA LEY N° 2027

ARTÍCULO 20 (LICENCIAS). Todos los servidores públicos gozarán de **licencia**, con goce de su remuneración y sin cargo a vacaciones, en las siguientes situaciones:

- a)** Asistencia a cursos de capacitación, becas de estudios, seminarios de actualización y cursos de post-grado desarrollados conforme a los procesos y programas de capacitación dispuestos por las normas Básicas del Sistema de Administración de Personal.
- b)** Por matrimonio, gozará de 3 días hábiles de **licencia**, cumpliendo previamente con la presentación de la Certificación de Inscripción expedida por el Oficial de Registro Civil que acredite la fecha de realización del Matrimonio.
- c)** Por fallecimiento de padres, cónyuge, hermanos o hijos, gozará de 3 días hábiles de **licencia**, con la obligación de presentar el Certificado de Defunción pertinente, dentro de los 5 días hábiles siguientes de acaecido el suceso.
- d)** Por nacimiento de hijos, gozará de 2 días hábiles de **licencia** con obligación de presentar el certificado correspondiente.
- e)** Por enfermedad o invalidez se otorgará de acuerdo con el régimen de seguridad social, y se justificarán con el parte de baja respectivo.
- f)** Para la resolución de asuntos de índole personal se otorgarán 2 días hábiles fraccionados, en el transcurso de 1 año, las mismas que no podrán ser consecutivos ni anteriores o posteriores a las vacaciones y feriados.

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

LEY DE 14 DE DICIEMBRE DE 1956
CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL

A los efectos de su aplicación, se reconocen las **licencias** como efecto de los Certificados de Incapacidad Temporal (bajas médicas) para el personal de las entidades del sector público establecidas en el Código de Seguridad Social, debiendo su aplicación remitirse a lo dispuesto por el referido Código y sus normas reglamentarias.

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

DECRETO SUPREMO N° 1212, DE 1 DE MAYO DE 2015
(Licencia por paternidad)

ARTÍCULO ÚNICO.-

- I. Se otorgará una **Licencia** por Paternidad de tres (3) días laborales, a partir del alumbramiento de la cónyuge o conviviente del trabajador del sector privado, con el goce del cien por ciento (100%) de su total ganado. Para ser beneficiado con la **Licencia** por Paternidad, el trabajador deberá presentar a la empleadora o empleador el Certificado que acredite el alumbramiento, emitido por el Ente Gestor de Salud correspondiente
- II. Se modifica el inciso d) del Artículo 20 del Reglamento de Desarrollo Parcial a la Ley 2027 del Estatuto del Funcionario Público aprobado por Decreto Supremo N° 25749, de 20 de abril de 2000, con el siguiente texto:
"d) Por nacimiento de hijos, gozará de tres (3) días hábiles de **Licencia** por Paternidad con la obligación de presentar el certificado correspondiente".
- III. Para los trabajadores, empleados y funcionarios del sector público que no se encuentren comprendidos en la Ley N° 2027, de 27 de octubre de 1999, Estatuto del Funcionario Público, se aplicará lo señalado en el Parágrafo I del presente Decreto Supremo.

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

DECRETO SUPREMO N° 3462, DE 18 DE ENERO DE 2018

(Licencia especial para madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores de niñas, niños y adolescentes que se encuentren en condición o estado crítico de salud, con el goce del cien por ciento (100%) de remuneración)

ARTÍCULO 1.- (OBJETO).

El presente Decreto Supremo tiene por objeto otorgar el beneficio de **licencia** especial para madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores de niñas, niños y adolescentes que se encuentren en condición o estado crítico de salud, con el goce de cien por ciento (100%) de remuneración.

ARTÍCULO 2.- (ÁMBITO DE APLICACIÓN).

El ámbito de aplicación del presente Decreto Supremo comprende al sector público en todos los niveles del Estado y el sector privado, que tengan bajo su dependencia laboral a madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores de niñas, niños y adolescentes en condición o estado crítico de salud.

ARTÍCULO 3.- (EXCEPCIONES).

Quedan exentos de la aplicación del presente Decreto Supremo:

1. Las madres y padres que, mediante sentencia judicial ejecutoriada, hayan sido suspendidos total o parcialmente de su autoridad materna o paterna y aquellos que hayan cometido infracciones por violencia o delitos cuya víctima haya sido su hija o hijo;
2. Las guardadoras, guardadores, tutoras o tutores que hayan ejercido infracciones por violencia o delitos que vulneren los derechos de las niñas, niños y adolescentes;
3. Las madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores que por su naturaleza hayan suscrito un contrato a plazo fijo.

ARTÍCULO 4.- (CONDICIÓN O ESTADO CRÍTICO DE SALUD).

A efectos del presente Decreto Supremo, se entenderá como una condición o estado crítico de salud a las niñas, niños y adolescentes que presenten lo siguiente:

1. Cáncer infantil o adolescente;
2. Enfermedades sistémicas que requieren trasplante;
3. Enfermedades neurológicas que requieren de tratamiento quirúrgico;
4. Insuficiencia renal crónica;
5. Enfermedades osteoarticulares (huesos y articulaciones) que requieren tratamiento quirúrgico y rehabilitación;
6. Discapacidad grave y muy grave;
7. Accidente grave con riesgo de muerte o secuela funcional severa y permanente;
8. Accidente grave.

ARTÍCULO 5.- (LICENCIAS ESPECIALES).

Las **licencias** especiales se otorgarán a madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores, de niñas, niños y adolescentes que se encuentren en condición o estado crítico de salud, conforme se establece a continuación:

1. Hasta cinco (5) días laborables por mes durante el periodo del tratamiento del Cáncer;
2. Hasta tres (3) días laborables previos a la intervención quirúrgica, un (1) día en la intervención quirúrgica y diez (10) días laborables posterior a la intervención quirúrgica de Trasplante de órgano sólido;
3. En los casos establecidos en los numerales 3 y 5 del Artículo precedente , hasta tres (3) días laborables previos a la intervención quirúrgica, un (1) día en la intervención quirúrgica y tres (3) días laborables posterior a la intervención quirúrgica;
4. Hasta dos (2) días laborables al mes para garantizar la atención médica de la hemodiálisis;
5. Hasta treinta (30) días laborables continuos o discontinuos computables desde la certificación médica que acredite el estado terminal de la niña, niño y adolescente;
6. En caso de discapacidad grave o muy grave, hasta tres (3) días laborables al mes para garantizar la atención en salud que requiera la niña, niño y adolescente en esta condición;

7. Hasta quince (15) días laborables continuos o discontinuos durante la atención en salud posterior al accidente grave con riesgo de muerte o secuela funcional severa y permanente;
8. Hasta tres (3) días laborables continuos durante la atención en salud posterior al accidente grave.

ARTÍCULO 6.- (REQUISITOS PARA LA SOLICITUD DE LICENCIA ESPECIAL).

I. Son requisitos para la solicitud de la **licencia** especial:

Documentación que demuestre la situación jurídica con la niña, niño y adolescente:

1. Certificado de nacimiento de la niña, niño y adolescente;
2. Resolución judicial de guarda o tutela, en caso de guardadores o tutores.

Documentación que demuestre la condición o estado crítico de salud:

3. Informe médico que especifique el diagnóstico, cronograma y horarios del tratamiento de la condición o estado crítico de salud de la niña, niño y adolescente, otorgado por ente gestor donde esté afiliado la madre, padre o tutores, por establecimiento de salud público o privado legalmente constituido, o médico tratante de la niña, niño y adolescente;
4. En caso de discapacidad presentar el carnet de discapacidad grave o muy grave de las niñas, niños y adolescentes, conforme a normativa vigente;
5. En caso de estado terminal, certificado médico que acredite tal condición.

II. Tanto en el sector público como privado, la solicitud de **licencia** especial deberá ser presentada con al menos tres (3) días de anticipación de acuerdo a la programación del tratamiento a efectuarse.

III. En caso de emergencia médica, la solicitud de **licencia** especial podrá ser regularizada en el plazo de tres (3) días posteriores.

IV. El informe médico señalado en el numeral 3 del Parágrafo I del presente Artículo, se constituye en Declaración Jurada sobre la condición o estado crítico de salud de la niña, niño y adolescente.

ARTÍCULO 7.- (INAMOVILIDAD LABORAL).

I. Las madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores gozarán de **inamovilidad** laboral durante el tiempo que la niña, niño y adolescentes se encuentre en condición o estado crítico de salud en los casos de:

- a) Cáncer infantil o adolescente;
- b) Enfermedades sistémicas que requieren trasplante;
- c) Enfermedades neurológicas que requieren de tratamiento quirúrgico;
- d) Enfermedades osteoarticulares (huesos y articulaciones) que requieren tratamiento quirúrgico y rehabilitación;
- e) Accidente grave con riesgo de muerte o secuela funcional severa y permanente.

II. Las madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores con niñas, niños y adolescentes con discapacidad grave se rigen por la Ley N° 977, de 26 de septiembre de 2017, de Inserción Laboral y Ayuda Económica para Personas con Discapacidad.

III. La **inamovilidad** laboral para madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores de adolescentes en condición o estado crítico de salud, será aplicable hasta los dieciocho (18) años cumplidos.

ARTÍCULO 8.- (REVOCATORIA DE LA LICENCIA ESPECIAL).

I. A efectos de verificar el cumplimiento de la **licencia** especial otorgada, los empleadores del sector público o privado podrán solicitar información al ente gestor, a los establecimientos de salud público o privado legalmente constituido o médico tratante de la niña, niño y adolescente sobre la asistencia diaria de madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores.

II. El ente gestor, los establecimientos de salud público o privado legalmente constituido o médico tratante, a requerimiento del empleador del sector público

o privado, deberán proporcionar la información solicitada en el Parágrafo precedente.

III. Ante el incumplimiento de la asistencia diaria de madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores, la **licencia** especial será revocada, sin perjuicio de recibir la sanción correspondiente.

Apéndice

Licencias en Norma Específica

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

PROCEDIMIENTO DE ACREDITACIÓN DE CERTIFICADOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL

La o el servidor público del Órgano Ejecutivo del Gobierno Autónomo Municipal de El Alto, que haya sido merecedor de baja médica por incapacidad temporal, deberá presentar el certificado emitido por ente gestor de salud por sí o por tercera persona, a la Dirección de Talento Humano, dentro del plazo de 48 horas, en caso de incumplimiento se considerará como inasistencia injustificada.

Los partes de baja médica por incapacidad temporal por maternidad prenatal y postparto, deberán ser presentados a la Dirección de Talento Humano, dentro del plazo de 48 horas de su emisión.

Fecha de incorporación:

2	3	-	1	0	-	2	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

PROCEDIMIENTO DE ACREDITACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTE DE TRABAJO

La o el servidor público del Órgano Ejecutivo del Gobierno Autónomo Municipal de El Alto, que haya sido merecedor de incapacidad temporal por accidente de trabajo en cualquiera de sus modalidades (accidente común o accidente *in itinere*), deberá comunicar el hecho a su inmediato superior dentro el plazo de veinticuatro (24) horas de ocurrido el mismo, mediante nota formal especificando lo siguiente:

- Lugar, fecha y hora del accidente.
- Detalle pormenorizado del suceso en forma cronológica.
- Señalar claramente que actividades se encontraba realizando al momento de ocurrido el accidente.
- Adjuntar fotocopia simple de cédula de identidad y certificado médico emitido por el ente gestor de salud.

Si el inmediato superior, asumido conocimiento (verbal o escrito) del accidente sufrido por la servidora o servidor público, tiene la obligación de comunicar este hecho a la Dirección de Talento Humano en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas, para el inicio del trámite correspondiente.

Si la denuncia de accidente de trabajo no es reportada oportunamente por incumplimiento al procedimiento antes descrito, los gastos de atenciones médicas, así como las multas y sanciones impuestas por el Ente Gestor de Salud, serán cancelados por la o el servidor público y/o el inmediato superior.