



ALCALDIA MUNICIPAL DE LA PALMA, DEPARTAMENTO DE CHALATENANGO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



Contenido

CAPITULO I.....	1
CAPITULO II	2
a. Nivel de Dirección.....	3
b. Nivel Técnico.....	3
c. Nivel de Soporte Administrativo	3
d. Nivel Operativo	3
Integración de la Comisión Municipal.....	4
Duración y Sede de la Comisión Municipal.....	5
Funcionamiento	5
Atribuciones de las Comisiones Municipales.....	5
Funciones de Mediación	6
Intereses Personales	6
CAPITULO III	7
Nombramiento y Registro del Personal	7
CAPITULO IV.....	10
De la Jornada de Trabajo, de la Semana Laboral y Horario de Trabajo.....	10
CAPITULO V	11
Del Descanso Semanal	11
CAPITULO VI.....	12
Del Salario, Lugar y Día de Pago.....	12
CAPITULO VII.....	14
Viáticos y Pasajes	14
CAPITULO VIII.....	15
Licencia y Regulaciones de Previsión Social.....	15
CAPITULO IX.....	18
Control de Asistencia y Ausencia	18

CAPITULO X.....	20
Derechos, Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores.....	20
TITULO I.....	20
Derechos del Personal.....	20
TITULO II.....	22
Obligaciones del Personal.....	22
TITULO III.....	24
Prohibiciones del Personal.....	24
CAPITULO XI.....	27
Atribuciones, Facultades, Obligaciones y Prohibiciones de la Municipalidad.....	27
CAPITULO XII.....	28
Asuetos, Vacaciones y Aguinaldo.....	28
CAPITULO XIII.....	31
CAPITULO XIV.....	31
De la Rotacion de Personal.....	31
CAPITULO XV.....	32
Regimen Disciplinario Sanciones y Causales de las Sanciones.....	32
De las Suspensiones.....	34
Caso especial de suspensión.....	34
De las postergaciones en el derecho de ascenso.....	35
De los despidos.....	35
Causales de despido.....	36
TITULO I.....	37
Caso de sentencia judicial.....	37
Nulidad.....	38
CAPITULO XVI.....	38

CAPITULO I

OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN

Art.1 El presente Reglamento Interno de trabajo tiene como propósito establecer con claridad las disposiciones administrativas, técnicas, además de determinar con precisión los derechos y obligaciones de la Administración Interna de la Municipalidad de La Palma, tales disposiciones constituyen normas de trabajo a las cuales deben sujetarse los trabajadores, empleados y Funcionarios Municipales durante el desarrollo de las funciones que le han sido asignados a cada cual, para lograr la eficiencia en el desempeño del trabajo, estableciendo de esa forma el régimen disciplinario.-

Las disposiciones de este Reglamento se aplicarán a los trabajadores de la Municipalidad cuya relación laboral emane de un contrato individual de trabajo, a los empleados por nombramiento cuyos cargos aparezcan específicamente determinados en el Presupuesto Municipal en lo que les sea aplicables y que no contraríen lo establecido en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y las leyes que para los empleados de Gobierno al afecto se han dictado o se dictare.-

CAPITULO II
TITULO I
ORGANIZACIÓN

Art. 2 El gobierno Municipal estará ejercido por el Concejo, que tiene carácter deliberante y normativo y lo integrará un Alcalde, un síndico, seis regidores propietarios y cuatro suplentes según lo establecido por el Código Electoral y Código Municipal.

Art. 3 El Concejo es la autoridad máxima del municipio y será presidido por el Alcalde con responsabilidad del Concejo en lo que le aplicare.

Art. 4 El Alcalde es el representante legal y administrativo del Municipio. Es el titular del Gobierno y de la Administración Municipal.

Art. 5 Las Unidades Organizativas serán establecidas en el Organigrama institucional que será elaborado según las Normas y regulaciones aplicables.

Art. 6 Las Funciones de cada unidad serán desarrolladas en el Manual de Organización y Funciones y el Manual Descriptor de Puestos.

Art. 7 Deberá crearse una Comisión Municipal de la carrera administrativa formada por El Alcalde, un concejal y un representante de los empleados de la municipalidad mediante acta y tendrá las funciones y atribuciones que le establece la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

Art. 8 Cada funcionario deberá cumplir con las responsabilidades específicas que la Ley o Manuales les asignen y no podrán valerse de estas para ejercer actividades fuera de las asignadas.

Art. 9 Por el contenido funcional de los servidores públicos, se clasificarán en los niveles de carrera:

a. Nivel de Dirección

Son los funcionarios que desempeñan funciones de dirección, técnicas, administrativas y operativas.

b. Nivel Técnico

Desempeñan funciones técnicas o administrativas especializadas y complejas para las que se requiere estudios universitarios o técnicos.

c. Nivel de Soporte Administrativo

Pertenecen los empleados que desempeñen funciones de apoyo administrativo y técnico para los que se requieren estudios mínimos de bachillerato

d. Nivel Operativo

Empleados con funciones de apoyo a los servicios generales propios de la institución.

Art. 10 En cada uno de los niveles de función, y para cada cargo específico, habrán tres categorías. Cada empleado o funcionario accederá al nivel correspondiente a la tercera categoría, e ira ascendiendo a las superiores de acuerdo a la experiencia, conocimientos, capacitación, meritos acreditados según los resultados de las evaluaciones y recomendaciones de la comisión de la carrera administrativa.

Art. 11 El empleado o funcionario tendrá derecho a ascender a una categoría superior o someterse a evaluación para ascender, después de dos años de haber desempeñado el cargo o empleo en la categoría anterior y según el procedimiento que establece los Artículos 30 al 34 de la Ley de la Carrera Administrativa

TITULO II

DE LA COMISION MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Art. 12 La Comisión Municipal de la Carrera Administrativa, es el organismo colegiado encargado de aplicar la ley en los casos en que de manera directa se resuelva sobre los derechos de los funcionarios o empleados, con excepción de la aplicación del régimen disciplinario referente a despidos, el cual dependerá del Concejo o el Alcalde según le competa, garantizando la legalidad y transparencia de los procedimientos establecidos en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y en el Manual para el despido y destitución.

INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN MUNICIPAL

Art. 13 La Comisión Municipal estará integrada por el Alcalde Municipal quien la presidirá, por un representante del Concejo Municipal, y un representante de los funcionarios y empleados municipales.

Habrá un número igual de representantes suplentes, designados o electos de igual manera que los propietarios, que suplirán las vacantes ocasionales o permanentes de los respectivos propietarios.

Los representantes de los servidores públicos, serán electos por éstos en votación convocada al efecto por el respectivo Alcalde. El acto de votación será presidido por un Presidente y un Secretario electos por los empleados o funcionarios de la municipalidad que deberá asentarse en acta.

La designación o elección de los miembros de las Comisiones Municipales se comprobará con las respectivas certificaciones del punto de acta del Concejo Municipal, del acuerdo del Alcalde y del acta de elección realizada por los servidores públicos, firmada esta última, por el Alcalde y los funcionarios o empleados que hubieren presidido el acto de la votación.

DURACIÓN Y SEDE DE LA COMISIÓN MUNICIPAL

Art. 14 Los miembros de las Comisiones Municipales durarán en sus funciones por todo el período de elección del Concejo, pudiendo ser reelectos. Los miembros de las Comisiones continuarán en sus funciones hasta que sean electos o designados los nuevos que les sustituyan.

Las autoridades y empleados o funcionarios podrán sustituir en cualquier tiempo a sus respectivos representantes, mediante nuevo acuerdo o acta.

La sede de la Comisión Municipal será la de la Alcaldía Municipal de La Palma.

FUNCIONAMIENTO

Art. 15 La Comisión Municipal sesionará válidamente con asistencia de dos de sus miembros, siempre que los tres miembros que la integran hayan sido convocados y podrán tomar decisiones con el voto de dos de sus miembros. Funcionarán con un Secretario electo de su seno.

La Comisión Municipal será convocada por el Secretario de la misma, por lo menos con dos días de anticipación a la fecha señalada para la sesión. A los miembros de la Comisión no podrá negárseles permiso para asistir a las sesiones de la misma, por todo el tiempo que éstas requieran.

En ausencia del Presidente de la Comisión Municipal, lo sustituirá su respectivo suplente y si éste tampoco asistiere, lo sustituirá el miembro sin cargo específico o su suplente.

ATRIBUCIONES DE LAS COMISIONES MUNICIPALES

Art. 16 Son atribuciones de la Comisión Municipal:

1. Ejecutar los procedimientos de selección en los casos de ingreso a la carrera administrativa municipal y de ascenso dentro de la misma;

2. Conocer de las sanciones por suspensiones sin goce de sueldo y postergación en el derecho de ascenso;
3. Rendir un informe semestral de labores al Concejo y a los funcionarios y empleados;
4. Informar de manera inmediata de las resoluciones que emita a los Registros Nacional y Municipal de la Carrera Administrativa Municipal;
5. Las demás que por ley le competan.

FUNCIONES DE MEDIACION

Art. 17 La Comisión Municipal podrá actuar como instancias de mediación para solucionar inconformidades o problemas que puedan agudizarse en perjuicio de alguna de las partes o de la institución. El funcionario o empleados o la autoridad municipal deberán solicitar la mediación por escrito. Las Comisiones están obligadas a iniciar el procedimiento de mediación en cada caso concreto, a más tardar dentro del plazo de los tres días hábiles siguientes, contado a partir de la fecha de introducción de la solicitud de conciliación.

INTERESES PERSONALES

Art. 18 Cuando uno de los miembros de la comisión estuviese interesado personalmente en los aspectos a tratar en la comisión, será relevado interinamente y exclusivamente para ese caso, debiendo ser relevador por un suplente por el tiempo que durase el proceso.

CAPITULO III

NOMBRAMIENTO Y REGISTRO DEL PERSONAL

Art. 19 Toda persona que desee ingresar a laborar a la Municipalidad deberá ser salvadoreño o en el caso de los extranjeros, estar legalmente autorizado para laborar en el país.

Art. 20 Ser mayor de dieciocho años, tener dotes morales y aptitudes físicas e intelectuales apropiadas para el desempeño del puesto, ser de moralidad notoria y cumplir lo dispuesto en el Manual de selección y contratación de Personal.

Art. 21 Los Procesos de contratación del personal de la Municipalidad se hará con base a méritos y eficiencia, comprobados en debida forma mediante una evaluación, que deberá realizar la Comisión Municipal de la Carrera Administrativa, salvo el caso de contratación de servicios profesionales o técnicos, o lo establecido en la Ley.

Art. 22 El Nombramiento de funcionarios o empleados es competencia del Concejo o el Alcalde según lo establezca el Código Municipal.

Art. 23 Las Contrataciones de personal, ascensos de cargos funcionales, o ascensos de categoría, serán realizado mediante concurso convocado por el concejo o alcalde según competa.

Art. 24 Será responsabilidad del Alcalde llevar el Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal, donde se llevara el expediente de cada empleado o funcionario que pertenezca a la Carrera Administrativa.

Art. 25 El Registro Municipal de la Carrera Administrativa deberá contener para cada empleado u funcionario como mínimo:

1. El nombre, apellido, edad, profesión u oficio, dirección del empleado y teléfono.
2. Cargo con el que ingresa a la Municipalidad y salario asignado por Ley o

estipulado en el contrato o acuerdo Municipal, En este apartado la hoja de servicio contará con varios espacios destinados para anotar en ellos los ascensos, permutas, traslados, interinatos y sustituciones, con indicación de las fechas de iniciación y finalización del tiempo correspondiente a cada cambio. También se hará constar en este apartado la fecha en que el empleado dejó de prestar sus servicios a la institución y la causa de ello.

3. Espacio reservado para indicar los permisos, licencias, incapacidades y otras ausencias del trabajador, especificando si son, con o sin goce de salario, y si fuera conocida deberá expresarse la causa de la ausencia.
4. Espacio reservado para hacer constar la o las infracciones cometidas por el trabajador a las normas de trabajo vigentes o establecidas en la Municipalidad, indicando si las mismas fueron realizadas dentro o fuera de las horas de trabajo, así como la sanción impuesta; la fecha en que la sanción fue ejecutada y si se trata de una reiteración o de una reincidencia de la infracción.
5. Un espacio para el Registro del resultado de evaluaciones a que ha sido sometido el trabajador.
6. Capacitaciones, Seminarios y otros estudios que demuestren mejoras dentro de la preparación intelectual o técnica del funcionario.

Art. 26 El personal por su forma de contratación podrá calificarse de la siguiente manera:

- a. **Personal Permanente:** Estará constituido por trabajadores que desempeñan labores que por su naturaleza se consideran de carácter permanente en la institución, en virtud de contratos individuales de trabajo o por nombramiento en empleos que aparezcan específicamente determinados en la Ley de Salario, contratos y acuerdos.
- b. **Personal Temporal:** Es el que se contrata por un plazo determinado, para la

ejecución de un trabajo específico o para atender una situación transitoria de trabajo. No se podrá contratar trabajadores temporales para desempeñar labores de naturaleza permanente en la institución, salvo las excepciones indicadas en el Art. 25 del Código de Trabajo, pero su condición de temporal podrá prorrogarse cuando los trabajos para los cuales se les contrató no han sido terminados dentro del plazo y condiciones permitidas por la Ley.

- c. **Personal Interino:** El que presta sus servicios en base a un contrato individual de trabajo o acuerdo municipal para llenar vacantes de trabajadores cuya ausencia es motivada por causa legal o justificada. El trabajador interino dejará de prestar sus servicios cuando cesare la causa que motivo la ausencia del trabajador permanente y éste se presentará a su trabajo, todo lo cual será sin ninguna responsabilidad para la Municipalidad.
- d. **Personal Eventual:** El que presta sus servicios para atender labores de emergencia o de corta duración.
- e. **Personal de Confianza:** Son los que por naturaleza de su labor, por la importancia de las funciones que desempeñan o porque manejan información interna del Concejo o Alcalde, cuenta con el apoyo y confianza especial por parte del Concejo Municipal o Alcalde, cuenta con el apoyo y confianza especial por parte de estos.

Art. 27 Todo empleado que resultase contratado por la Municipalidad después del proceso de selección para labores permanentes, se considerará nombrado o contratado en calidad de prueba, por término de tres meses y si los servicios que prestare fueran satisfactorios para la Municipalidad transcurrido el término de prueba, se considera contratado en forma permanente y deberá ser inscrito en el Registro Nacional de la Carrera Administrativa y en el Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal.

CAPITULO IV
DE LA JORNADA DE TRABAJO, DE LA SEMANA LABORAL Y HORARIO DE
TRABAJO.
DISPOSICIONES GENERALES.

Art. 28 Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas. Las diurnas están compuestas entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día, y las nocturnas entre las diecinueve horas hasta las seis del día siguiente.

Art. 29 La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración.

Art. 30 La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas ni la nocturna de treinta y nueve.

Art. 31 En tareas peligrosas o insalubres, la jornada no excederá de siete horas diarias, ni de treinta y nueve horas semanales, si fuera diurna, ni de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas semanales si fuere nocturna.

Art. 32 El Concejo Municipal, a través del Alcalde o de los jefes de las unidades respectivamente determinarán los correspondientes horarios de trabajo, aplicables entre los establecidos en este reglamento y sus variaciones, tomando en consideración el hecho de ser la jornada. Ho la semana laboral diurna o nocturna y las urgentes o necesidades del servicio sin que pueda el horario adoptado exceder los límites establecidos por la ley, de tal manera que la Municipalidad acomodará el horario de trabajo para sus dependencias administrativas, de aseo, mantenimiento,

mercados, rastro, cementerio, pavimentación, alumbrado público, policía municipal y otras, de acuerdo a las necesidades de la misma y la comunidad respectiva.

Art. 33 Entre la terminación de una jornada, ordinaria o con adición de tiempo extraordinario, y la iniciación de la siguiente, deberá mediar un lapso no menor de ocho horas.

Art. 34 Las labores que se ejecuten en horas nocturnas se pagarán por lo menos, con veinticinco por ciento de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas o serán compensados con horas o días libres según recomendación del jefe superior

Art. 35 Todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria, será remunerado a juicio prudencial del Concejo Municipal o en su defecto, se tomará como parte de éste.

Art. 36 Los trabajos que por fuerza mayor o caso fortuito, tuvieren que realizarse excediendo a la jornada ordinaria, se remunerarán solamente con salario básico.

Art. 37 En condiciones normales de trabajo, la Municipalidad se regirá por los horarios de trabajo que el concejo estipule según el cargo y las actividades que el empleado desarrolle

CAPITULO V

DEL DESCANSO SEMANAL

Art. 38 Los días de descanso semanal, para el personal administrativo serán el sábado y el domingo y deberán remunerarse con su salario básico.

Art. 39 En atención a las necesidades del servicio, el Alcalde podrá señalar, de común acuerdo con los trabajadores afectados, días de descanso diferentes al

sábado y el domingo.

Art. 40 El empleado que no complete su semana laboral sin causa justificada de su parte, perderá la remuneración correspondiente al tiempo no trabajado más el séptimo día.

Art. 41 El personal que trabaje en los días de descanso semanal, previa autorización del jefe inmediato y el Alcalde, tendrá derecho a que se le remuneren las horas ordinarias laboradas, o a que esos días se le compensen con otros comprendidos en la misma semana laboral o en la siguiente.

Para los días que se trabajen con el objetivo de gozar un día compensatorio se deberá presentar un informe al secretario municipal de las actividades realizadas.

Art. 42 Ningún funcionario o empleado trabajará en días de descanso semanal, sin autorización previa del Jefe o Alcalde si no le correspondiese.

Art. 43 Si un empleado o funcionario solicitare trabajar en día de descanso con el fin de obtener un permiso en día de semana será negado inmediatamente.

Art. 44 Los sueldos o salarios ajustados por mes, incluyen el pago de los días de asueto y de descanso semanal.

CAPITULO VI

DEL SALARIO, LUGAR Y DIA DE PAGO.

Art. 45 El salario básico se calculará dividiendo la suma estipulado por semana, quincena, mes u otra unidad de tiempo, entre el número total de días contenido en el período de que se trate.

Art. 46 Los salarios serán pagados dentro del periodo comprendido entre el 20 de cada mes y a más tardar el último día laborable del período a que correspondan, y

tal operación se iniciará y continuará ininterrumpidamente durante las horas hábiles en la Tesorería Municipal mediante cheque a nombre del empleado o funcionario.

Art. 47 El pago deberá efectuarse en moneda de curso legal, contra planillas que el trabajador firmará en señal de haber recibido a entera satisfacción su correspondiente salario.

Art. 48 Cuando un trabajador no supiera o no pudiera firmar, estampará firma a su ruego otra persona mayor de dieciocho años. Ambas personas deberán ser debidamente identificadas mediante su Documento Único de Identidad ante el funcionario que efectúe el pago.

Art. 49 El salario de los trabajadores se pagará en forma íntegra, no pudiendo ser compensado, pero se podrá retener de él hasta los límites legales, cantidades para cubrir pensiones alimenticias, cuotas sindicales, cotizaciones al seguro social, INPEP, AFP, Impuestos, embargos, préstamos y por cualquier otro concepto que expresamente lo permitan las leyes.

Art. 50 No podrá descontarse del salario de empleado o funcionario ningún descuento sin aprobación expresa de este, salvo disposiciones legales o sentencia judicial.

Art. 51 El salario deberá pagarse al propio trabajador, salvo que no pudiese éste concurrir a recibirlo, podrá hacerse a su cónyuge o compañero (a) de vida, o algún de sus ascendientes o descendientes debidamente autorizados por este.

Art. 52 En caso de muerte del trabajador, el salario y cualquier otra prestación acordada por el Concejo Municipal a favor de éste, se pagará a los beneficiarios y designados y registrados por éste, previa identificación y comprobación de concurrencia de la causal descrita y siempre que se llenen los demás requisitos que las leyes determinen; sin afectar las demás prestaciones que las otras leyes estipulan.

CAPITULO VII

VIÁTICOS Y PASAJES

Art. 53 Se entiende por viático la cantidad de dinero que la Municipalidad proporciona a sus trabajadores para compensarles los gastos de alimentación, transporte y alojamiento que incurren al alejarse transitoriamente de su sede de trabajo en misiones oficiales encomendados por el Alcalde o jefe inmediato.

Art. 54 Los viáticos elegibles serán los siguientes:

- a. Viáticos para misiones en el interior del país, y si hubiere que movilizarse dentro de su misma zona. Los viáticos serán pagados según se establecen en las Disposiciones Generales del Presupuesto de la Municipalidad.
- b. Los viáticos para misiones oficiales en el exterior y las remuneraciones por servicios especiales será acordada por el Concejo, utilizando el criterio de razonabilidad.
- c. Los viáticos internos que por su naturaleza se consideren especiales y que deban ser analizados individualmente, podrán ser acordados por el Concejo, utilizando el criterio de razonabilidad.
- d. Dependiendo del monto del viático se podrá cancelar de Caja Chica.

Art. 55 Los Viáticos para el personal o funcionarios a cualquier destino, será regulado en las Disposiciones Generales del Presupuesto Municipal.

Art. 56 Para viajes al exterior, el concejo deberá considerar los gastos de hospedaje, alimentación y transporte si no se le proporcionase

Art. 57 Si alguna institución u organización se invitara a funcionarios o empleados a una reunión o capacitación y en la invitación o agenda se contemple tiempo de comida, y se le proporcionase transporte, el viático será innecesario.

Art. 58 El Control de pago de viáticos será regulado según las Disposiciones Generales del Presupuesto Municipal. Los viáticos serán aprobados previamente por el Alcalde o el Síndico.

CAPITULO VIII

LICENCIA Y REGULACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

Art. 59 El personal de la Alcaldía tendrá derecho a gozar de licencias en los casos siguientes:

- a) Para cumplir obligaciones de carácter público establecidas por la ley u ordenadas por autoridades competentes. En estos casos la Alcaldía deberá pagar al trabajador, una prestación equivalente el salario ordinario que habría devengado en el tiempo que requiere el cumplimiento de dichas obligaciones.
- b) Cada funcionario o empleado tiene derecho a 5 días de permiso con goce de sueldo al año el cual deberá ser solicitado con 3 días de anticipación y deberá ser presentado al Secretario Municipal quién podrá autorizarlo juntamente con el Alcalde Municipal.
- c) Para contraer matrimonio civil los trabajadores gozarán de tres días hábiles de licencia con goce de salario, y para su comprobación servirá la certificación de partida de matrimonio respectiva o constancia extendida por el funcionario que realizo el acto.
- d) Los permisos sin goce de sueldo no serán mayores a 90 días en el año, autorizados previamente por el Concejo Municipal.
- e) Se concederá licencia por paternidad tres días calendario, contados a partir del día de nacimiento del infante, presentando la documentación pertinente como evidencia.

f) Para cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia, como en los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge, o de parientes dentro del 1er grado de afinidad y 2do de consanguinidad, lo mismo que cuando se trate de personas que dependan económicamente de él, y que aparezcan nominadas en el respectivo registro de la Municipalidad.

Esta licencia durará el tiempo necesario, pero la Alcaldía solamente estará obligada a reconocer por esta causa una prestación equivalente al salario ordinario de tres días en cada mes calendario y en ningún caso, más de quince días en el mismo año calendario.

Art. 60 En los casos en que se suspende el contrato individual por enfermedad o accidente común del trabajador, el municipio está obligado a pagarle, mientras dure la enfermedad y hasta el restablecimiento de aquel, una cantidad equivalente al setenta y cinco por ciento de su salario básico.

Art. 61 La Municipalidad está obligada a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, 16 semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto.

Art. 62 Cuando el empleado necesariamente deba hospitalizarse o someterse a una intervención quirúrgica, el Concejo Municipal, podrá acordar que se proporcione al empleado la ayuda económica que se estime conveniente.

Art. 63 Las licencias a que se refiere este capítulo serán autorizadas por el Alcalde.

Art. 64 Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa, en ocasión o por motivo del trabajo constituyen los riesgos profesionales, a que se refiere el artículo 316 del Código de Trabajo.

Art. 65 Para el cálculo de las indemnizaciones y prestaciones en dinero cualesquiera que sea el salario ordinario que efectivamente devengue el trabajador,

ningún salario se considerará inferior al salario mínimo diario legal vigente, ni superior a cuatro veces el mencionado salario.

Esta disposición se refiere únicamente para el caso de los riesgos profesionales a que se refiere el Art. 316 Código de Trabajo, en relación con el Art. 349 del mismo Código.

Art. 66 Los riesgos profesionales, acarrearán responsabilidad para la Municipalidad, salvo aquellos producidos por fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo y los provocados intencionalmente por la víctima. También estará exento de responsabilidad el Municipio, cuando el riesgo se hubiere producido encontrándose la víctima en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos.

Art. 67 En caso de riesgos profesionales la Municipalidad queda obligada a proporcionar gratuitamente al trabajador, hasta que éste se halle completamente restablecido o por dictamen médico se le declare incapacitado permanentemente o fallezca:

- a) Servicios, médico-quirúrgicos, farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios y de laboratorio.
- b) Los aparatos de prótesis y ortopedia que se consideren necesarios.
- c) Los gastos de traslado, hospedaje y alimentación de la víctima, cuando para su curación, deba trasladarse a un lugar distinto al de su residencia habitual y un subsidio diario equivalente al cien por cien de su salario básico durante los primeros sesenta días; y el equivalente al cuarenta por ciento del mismo salario, de los días posteriores, hasta el límite de cincuenta y dos semanas.

Art. 68 Para aquellos trabajadores que llegasen a estar sujetos al régimen del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, la Municipalidad les reconocerá el porcentaje del salario que devengue el trabajador que no sea cubierto por el instituto mencionado, en concepto de subsidio.

Art. 69 Si se produjera la muerte del empleado a causa del riesgo profesional, el Municipio pagará la indemnización señalada en el Código de Trabajo a las personas mencionadas en el mismo.

Art. 70 En caso de accidente común y riesgos profesionales, la Municipalidad concederá a sus empleados, las prestaciones establecidas en este Reglamento y en la ley.

Art. 71 Lo no regulado en el presente reglamento que se relacione con el presente Capítulo, será regulado por la Ley de su competencia.

CAPITULO IX

CONTROL DE ASISTENCIA Y AUSENCIA

Art. 72 La asistencia y permanencia de los trabajadores en el desempeño de sus labores será controlada en forma y por los medios que el concejo considere adecuados a cada lugar de trabajo.

Art. 73 Se considerará como ausencia la no-asistencia al trabajo en un día laboral, siempre y cuando el empleado no justifique la causa que lo motive, justificación que deberá presentarse por escrito dentro de los dos días subsiguientes al día de ausencia.

Art. 74 Las llegadas tardías a los puestos de trabajo será sancionado de la siguiente manera:

- a) Todo empleado tendrá como tiempo de tolerancia 30 minutos al mes.
- b) Del minuto 31 al minuto 60 acumulados en un mes, se descontará el equivalente a 8 horas del salario mensual.
- c) De 61 minutos a 90 se descontará el equivalente a dos días de salario.

- d) Quien sobrepasare el tiempo establecido en este literal, se descontará el equivalente a tres días de salario más el séptimo y se podrán aplicar las sanciones establecidas en el Artículo 110 de este reglamento.
- e) Quien sobrepasare los 200 minutos por llegadas tardías en el mes se considerara falta muy grave.
- f) Para hacer efectivos los descuentos por llegadas tardías, el Secretario presentará al Alcalde un informe y será este el que autorice por escrito los descuentos respectivos.

Art. 75 Es llegada tardía el ingreso del trabajador a sus labores después de la hora señalada en el horario que le corresponde. Sea este en el horario matutino o vespertino.

Art. 76 El jefe de la unidad correspondiente o en su defecto el jefe inmediato de éste, podrán autorizar o dispensar llegadas tardías a sus trabajadores, para lo cual deberán firmar el respectivo control de asistencia. También podrán autorizar permisos para que los trabajadores puedan ausentarse momentáneamente dentro de las jornadas de trabajo, siempre y cuando se consideren de importancia y a juicio prudencial del que autoriza.

CAPITULO X

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

Art. 77 Los trabajadores de la Municipalidad gozarán de todos los derechos establecidos en las Leyes de la Republica de El Salvador y en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

Art. 78 Son obligaciones de los trabajadores de la Municipalidad, las establecidas en las Leyes de la Republica, Manuales Administrativos, de Procedimientos, las señaladas en presente Reglamento Interno de Trabajo y las que corresponden para cada puesto de trabajo de acuerdo con su naturaleza o circunstancia.

Art. 79 Todas las prohibiciones establecidas para las leyes laborales a los trabajadores y de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, son aplicables a cada miembro del personal de la Municipalidad lo mismo que las que resulten en los Reglamentos de Municipio y las contenidas en circulares, instructivos, y órdenes escritas emanadas del Concejo.

TITULO I

DERECHOS DEL PERSONAL

Art. 80 Son derechos de los trabajadores de la Municipalidad, los siguientes:

- 1) La estabilidad laboral
- 2) El ascenso dentro de la misma institución
- 3) Recibir la remuneración que les corresponde de acuerdo con el respectivo nombramiento o contrato y en los plazos establecidos.

- 4) Gozar de vacaciones, asuetos y licencias correspondientes
- 5) Tiempo de refrigerio de diez minutos por la mañana y diez minutos por la tarde en el horario que disponga el Concejo Municipal.
- 6) Recibir aguinaldo en el mes de diciembre sobre el 100% del salario ordinario.
- 7) Acceso a su expediente laboral asentado en el Registro Municipal de la Carrera Administrativa y del Registro Nacional.
- 8) De Jubilación de acuerdo a la Ley
- 9) Indemnización por supresión de plaza
- 10) Prestación económica por indemnización según la Ley
- 11) Prestación económica por incapacidad total o permanente
- 12) Prestación económica para gastos funerarios del empleado o funcionario equivalente a dos meses de salario que devengaba el fallecido, que será entregado a los beneficiarios de manera inmediata
- 13) Compensación económica equivalente a la indemnización, el cual será igual a un salario correspondiente al cargo que desempeñe por cada año o fracción laborado, hasta un máximo de doce años, para aquellos empleados que decidan retirarse voluntariamente de la municipalidad.
- 14) Los empleados que desempeñen cargos considerados de confianza según lo establece el Artículo dos del numeral dos de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal; se indemnizaran con un sueldo por año laborado hasta un máximo de doce años al momento de renuncia o despido.
- 15) Para los empleados que estén bajo la contratación por la carrera administrativa, contrato individual de trabajo y cargos de confianza que tengan más de seis meses de laborar en la municipalidad tendrá derecho a un bono que se proporcionara en agosto de cada año como incentivo y en celebración del día del empleado municipal, el monto quedara sujeto a consideración y

- aprobación del concejo municipal.
- 16) Proporcionar al Empleado o funcionario el equipo y herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones.
 - 17) Si una trabajadora lacta a su hijo o hija tendrá derecho con este fin, a una interrupción del trabajo de hasta una hora diaria. A su pedido esta interrupción se podrá fraccionar en dos pausas de treinta minutos cada una. Durante los primeros seis meses post parto, o mientras recolecte su leche tendrá derecho a una hora diaria de interrupción de la jornada laboral y a disponer de espacio adecuado, dentro del lugar de trabajo, para extraerse y conservar su leche.
 - 18) Ser oído y permitirle la defensa de sus legítimos intereses mediante recursos
 - 19) Gozar de la consideración y respeto de sus jefes, quienes deberán abstenerse de todo maltrato de obra o de palabra.
 - 20) No ser discriminado por raza, religión, afiliación política o aspectos inherentes al respeto humano.
 - 21) Ser capacitado para el buen desempeño de sus funciones
 - 22) Incapacidad de hasta tres días por enfermedad comprobada por medio de constancia extendida por un médico del centro de salud pública del Municipio o Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

TITULO II

OBLIGACIONES DEL PERSONAL

Art. 81 Además de lo dispuesto en la Carta de Principios y Valores Éticos, son obligaciones de los trabajadores de la Municipalidad las siguientes:

- 1) Desempeñar las tareas asignadas en el lugar y en el correspondiente horario o turno de trabajo, con eficiencia y responsabilidad de acuerdo con la naturaleza, circunstancias e incidentes del puesto y de las normas y leyes pertinentes.
- 2) Asistir con puntualidad a su trabajo y dedicarse a él durante las horas que corresponda.
- 3) El empleado municipal debe registrar cuatro marcaciones por cada día laborado. De 8:00 am a 12:00 md y de 1:00 pm a 4:00 pm, o según su horario preestablecido.
- 4) Guardar la reserva y discreción necesarias en los asuntos de que tenga conocimiento por razón del cargo o empleo, aún después de haber cesado en el desempeño de ellos;
- 5) Rechazar dádivas, promesas o recompensas que le ofrezcan como retribución a sus servicios, aun cuando sea a título de pronto despacho;
- 6) Respetar y dirigir con dignidad a los funcionarios y empleados que le estuvieren subordinados;
- 7) Respetar con dignidad a sus superiores jerárquicos, obedecer sus órdenes en asuntos de trabajo y observar seriedad en el desempeño de su cargo;
- 8) Atender al público en forma esmerada y guardarle la consideración debida en las relaciones que tuviere con él por razón de su cargo o empleo;
- 9) Conducirse con la debida corrección y respeto en las relaciones con los demás funcionarios, empleados y trabajadores;
- 10) Ejercer el cargo o empleo de manera imparcial, sin atender razones de nacionalidad, sexo, raza, religión o ideas políticas.
- 11) Para los trabajadores a quienes la Municipalidad provea de uniforme, su uso será obligatorio durante las jornadas laborales, fuera de ellas queda

prohibido su uso. La limpieza y cuidado de los mismos estará bajo la responsabilidad del trabajador.

- 12) Cuando se encuentre en reparación las máquinas, vehículos, equipo y demás instrumentos indispensables para el desarrollo de sus labores, el trabajador podrá atender temporalmente nuevas funciones que sus jefes le encomiendan siempre que éstas sean relacionadas con su cargo.
- 13) Restituir en el mismo estado que le fueren proporcionados los materiales que no hubieren utilizado en la ejecución de determinado trabajo y entregar aquellos que en cualquier estado rescatare del mismo.
- 14) Devolver al Municipio, cuando por cualquier motivo dejare de trabajar para éste, documentos, instrumentos, herramientas y equipo que le hayan sido entregados.
- 15) Asistir a capacitaciones a que les sea enviado.
- 16) Cumplir con las demás obligaciones establecidas en este Reglamento, Ley de la Carrera Administrativa Municipal, manuales, en la Ley de Servicio Civil, en las Disposiciones Generales del Presupuesto, en el Código de Trabajo y en las demás fuentes de obligaciones laborales.

TITULO III

PROHIBICIONES DEL PERSONAL

Art. 82 Son Prohibiciones de los empleados y funcionarios las siguientes:

1. Imponer sanciones a sus subalternos que constituyan violación a cualquier derecho que las leyes les concedan y, en general, distintas a las previstas legalmente y que resulten aplicables, o en represalia de orden político;

2. Solicitar a otros funcionarios o empleados, declaraciones, adhesiones, pronunciamientos o contribuciones de cualquier naturaleza y especialmente los que directa o indirectamente estén relacionados con la política partidista;
3. Ostentar en las oficinas donde trabajan distintivos o emblemas que los acrediten como miembros de un partido político, o hacer campaña proselitista dentro de la institución;
4. Desempeñar empleos de carácter público o privado que fueren incompatibles con el cargo o empleo municipal, ya sea por coincidir en las horas de trabajo o porque el empleo, aunque se realice fuera de horas laborales, atente contra los intereses de la municipalidad o de la entidad municipal;
5. Patrocinar asuntos o realizar gestiones administrativas con fines onerosos, referentes a terceros, que se tramiten en las oficinas donde el funcionario o empleado trabaja;
6. Desarrollar actividades que riñan con los intereses del municipio o entidad municipal para la que trabaja;
7. Abandono individual o colectivo de los puestos de trabajo, así como el desarrollo de huelgas, por no estar reconocido este derecho en la legislación salvadoreña a los trabajadores públicos y municipales.
8. Faltar injustificadamente al trabajo o ausentarse del empleo durante las horas laborales, sin la correspondiente autorización del jefe inmediato o a quien éste designe.
9. Realizar dentro de las oficinas o en las áreas de circulación de la Municipalidad durante las horas de trabajo, reuniones públicas o privadas que interrumpan o afecten el normal desarrollo de las labores, por motivos, razones o finalidad ajenas a lo que corresponde a cada puesto de trabajo.

10. Dedicarse durante las horas de trabajo, a cualquier clase de juegos, al entretenimiento o al esparcimiento.
11. Sustraer de los edificios, módulos, recintos, bodegas o cualquier dependencia de la Municipalidad, bienes muebles, equipo de oficina o consumibles que sean propiedad de la misma o que estén bajo el cuidado o responsabilidad de ésta, sin la correspondiente autorización por escrito del jefe inmediato superior o quien haga sus veces al respecto.
12. Manchar, dañar, deteriorar o estropear los bienes muebles e inmuebles, que sean propiedad de la Alcaldía Municipal.
13. Ofender de palabra, de obra o por escrito a los funcionarios del Municipio o dañarlos en su dignidad, intimidad o decoro.
14. Instalar en las computadoras software sin el permiso del Alcalde, o con contenido pornográfico o lascivo a la dignidad humana
15. Portar armas dentro de la institución sin estar facultado para ello.
16. Dar información a instituciones, personas naturales o jurídicas sin estar autorizados para ello.
17. Las demás que impongan las leyes.

CAPITULO XI

ATRIBUCIONES, FACULTADES, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LA MUNICIPALIDAD

Art. 83 Son atribuciones y facultades de la Municipalidad todas las establecidas en las Disposiciones Generales del Presupuesto, en la Ley del Servicio Civil, Ley de la Carrera Administrativa, en el Código de Trabajo, manuales o en las demás leyes aplicables y en este Reglamento.

Art. 84 Las obligaciones de la Municipalidad, son todas las que surjan de cualquiera de las Leyes y Reglamentos mencionados en el artículo anterior

Art. 85 Queda prohibido a la Municipalidad, realizar cualquier acto de los consignados como prohibidos por el patrono en el Código de Trabajo vigente.

Art. 86 El Concejo Municipal basándose en la sana crítica, y según los procedimientos de la Ley de la Carrera Administrativa y este reglamento, podrá rotar el personal cuando lo crea conveniente o existiese la opción debidamente justificada de hacerlo, previendo el desarrollo normal de las actividades de la municipalidad.

Art. 87 Será Obligación de la Municipalidad velar por que los derechos de los funcionarios o empleados establecidos en el Art. 89 de este reglamento sean cumplidos.

Art. 88 Son Atribuciones, facultades y obligaciones del Concejo Municipal y el Alcalde las establecidas en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, Código Municipal, Ley del Servicio Civil y otras leyes que les aplique.

CAPITULO XII

ASUETOS, VACACIONES Y AGUINALDO

Art. 89 Se establece como días de asueto remunerados los siguientes:

- a. Primero y dos de enero
- b. Semana Santa (de lunes santo a lunes de pascua)
- c. Primero y diez de mayo
- d. Diecisiete de junio
- e. Del 1 al 6 de Agosto
- f. Quince de Septiembre
- g. Dos de noviembre
- h. Del veintidós al treinta y uno de diciembre.

Art. 90 Además se establecen como asueto cuatro días de la tercera semana de febrero por celebración de las fiestas patronales.

Art. 91 También se gozará de asueto remunerado en la fecha establecida como “Día del Empleado Municipal” el último viernes u otro día posterior que designe el concejo Municipal.

Art. 92 Los trabajadores que de común acuerdo con la Municipalidad trabajen en día de asueto, devengarán un salario extraordinario o se compensara con días libres.

Art. 93 Si coincidiera un día de asueto con el día de descanso semanal comprendido de lunes a viernes, el trabajador tendrá derecho a una compensación de día laboral en los casos siguientes:

- a) Primero de enero;
- b) Primero de mayo;

- c) Diez de mayo;
- d) Diecisiete de junio;
- e) Dos de noviembre;
- f) Veinticinco de diciembre.

Quedando excluidos de esta disposición los trabajadores bajo la Ley de Salarios.

Art. 94 Las disposiciones contenidas en el presente reglamento en lo que se refiere a los asuetos no serán aplicables a aquellos servicios que por su naturaleza no puedan ser suspendidos, tales como tren de aseo, rastro municipal, cementerios, parques y Planta de tratamiento y otros.

Art. 95 En esta materia tales servicios serán regulados por los respectivos jefes de unidad, debiendo ser aprobado por el Alcalde, designado el personal que trabajen en los asuetos relacionados, a fin de que el servicio a la comunidad no sea interrumpido y rinda el mínimo exigible y necesario, siempre cumpliendo y respetando toda fuente laboral en sus mandatos y contratos.

Art. 96 Las Vacaciones del personal de servicios públicos será programado por el concejo al inicio de cada año y dependerá de las características de los servicios.

Art. 97 El personal administrativo de la municipalidad que este bajo el sistema de la ley del salario gozará de vacaciones remuneradas de conformidad a la ley de asuetos, vacaciones y licencias de empleados públicos.

Art. 98 Los días de asueto y de descanso semanal que quedare comprendidos en el período de vacaciones, no prolongarán la duración de éstas, pero las vacaciones no podrán iniciarse en tales días. Los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro del periodo de vacaciones.

Art. 99 Los años de trabajo se consideraran continuos a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios a la Municipalidad y vencerán en la fecha en el que este deje de laborar.

Art. 100 Todo trabajador, para tener derecho a vacaciones, deberá acreditar un mínimo de doscientos días trabajados en el año, aunque en el contrato no se le exija trabajar todos los días de la semana, ni se le exija en cada día el máximo de horas ordinarias.

Art. 101 Se entenderá que la continuidad del trabajo no se interrumpe en aquellos casos que se suspende el contrato de trabajo, pero los días que durante la suspensión no se computarán como días trabajados para los efectos de los artículos anteriores.

Art. 102 El Municipio está obligado a dar a sus trabajadores en concepto de aguinaldo el 100% del salario en el mes de diciembre.

Art. 103 La Municipalidad estará obligada al pago completo de la prima en concepto de aguinaldo cuando el trabajador tuviera como mínimo seis meses de trabajar al día 12 de Diciembre. Salvo lo que acuerde el concejo.

Art. 104 Los trabajadores que el día doce de diciembre no tuvieran seis meses de servir a una misma Municipalidad tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado de la cantidad que se les habría correspondido si hubiere completados seis meses de servicio a la fecha indicada.

Art. 105 La prima en concepto de aguinaldo debe entregarse a los trabajadores que tienen derecho a ella en el lapso comprendido entre el doce y el veinte de diciembre de cada año.

CAPITULO XIII

POLITICA SALARIAL

Art. 106 El Salario será establecido según la responsabilidad, complejidad y riesgo de la plaza, además el salario es establecido sobre esta y no a la persona que le ocupa.

Art. 107 El ascenso dentro de la carrera administrativa podrá ser acompañado de un ajuste salarial que deberá establecer el concejo según la evaluación del funcionario.

CAPITULO XIV

DE LA ROTACION DE PERSONAL

De los traslados.

Art. 108 Los funcionarios y empleados de carrera pueden ser trasladados dentro del mismo municipio, de una plaza a otra, de forma provisional o definitiva, siempre que dicho traslado no signifique rebaja de categoría o nivel y no implique disminución de condiciones de trabajo, de salario o de cualquier otro derecho.

El traslado puede realizarse por razones de conveniencia para la municipalidad, de reorganización o por necesidades eventuales de reforzamiento en áreas determinadas, o por solicitud del funcionario o empleado.

De acuerdo a convenio de cooperación entre dos municipalidades y por razones de necesidad de reforzamiento eventual en áreas determinadas, podrán destacarse de manera temporal, de una municipalidad a otra, los funcionarios o empleados o funcionarios conservarán los derechos derivados de su antigüedad al servicio de la

municipalidad de origen.

De las Permutas.

Art. 109 Los funcionarios y empleados que desempeñen cargos de un mismo nivel y categoría, podrán ser permutados dentro de la municipalidad o con otra municipalidad, de forma temporal o definitiva, si fuere conveniente para la administración municipal y hubiere anuencia de los primeros. Los funcionarios o empleados conservarán los derechos derivados de su antigüedad.

CAPITULO XV

REGIMEN DISCIPLINARIO SANCIONES Y CAUSALES DE LAS SANCIONES

Art. 110 Sin perjuicio de las penas a que sean acreedores de conformidad con las leyes comunes, los funcionarios y empleados que no cumplan debidamente con sus obligaciones o incurran en las prohibiciones contempladas en este reglamento o en la Ley, quedarán sujetos a las sanciones disciplinarias siguientes:

1. Amonestación oral privada;
2. Amonestación escrita;
3. Suspensión sin goce de sueldo;
4. Para el incumplimiento del numeral 10 del Artículo 81 de este reglamento, a la tercera y siguientes llamadas de atención escrita se descontara el 30% del costo total de los uniformes hasta un máximo del 100% de este;
5. Postergación del derecho de ascenso;
6. Despido del cargo o empleo.

DE LAS AMONESTACIONES

Art. 111 Serán sancionados con amonestación oral, privada los funcionarios o empleados que cometan alguna de las siguientes faltas leves:

1. Incumplimiento de las obligaciones establecidas en el numeral 1 al 4 y 8 al 16 del Art. 81 y literal “d” Artículo 74 del presente reglamento.
2. Dar aplicación o usos diferente al debido, a los bienes de la Municipalidad o Entidad Municipal, o sea en beneficio propio o de terceros.
3. Actuar con negligencia o imprudencia en el manejo o contra de los bienes recibidos para desempeñar su trabajo, dañarlos o extraviarlos por negligencia en su custodia.
4. Será responsabilidad del Jefe Inmediato la interposición de la amonestación oral privada.

Art. 112 En caso de reincidencia de lo establecido en el artículo anterior, dentro del plazo de dos meses siguientes a la fecha de realización de la primera falta, la amonestación se hará por escrito, y será responsabilidad del mismo funcionario que dicto la amonestación oral, debiendo enviarse copia al expediente de la persona amonestada con copia al secretario de la Comisión Municipal de la carrera administrativa.

Art. 113 Las amonestaciones serán impuestas por el Concejo, Alcalde, o en su caso la Comisión de la Carrera Administrativa con la sola comprobación del hecho que las motiva, siguiendo el procedimiento establecido en la Ley de la Carrera Administrativa

De las Suspensiones

Art. 114 Serán sancionados con suspensión sin goce o descuento salarial según lo determine la Comisión de la Carrera Administrativa o el Alcalde, hasta por treinta días los funcionarios y empleados que no cumplan con las obligaciones indicadas en el Art. 81, excepción hecha del caso contemplado en el artículo 111 numeral 1.

Art. 115 Las suspensiones hasta por cinco días, podrán ser impuestas por el Concejo, el Alcalde o la Comisión de la Carrera Administrativa, dando audiencia por el término de tres días al servidor público, a fin que se pronuncie sobre las imputaciones que se le hacen. Si no contestare o manifestare su conformidad. Si contestare oponiéndose, abrirá el procedimiento a prueba por el término de cuatro días improrrogables, a fin que se aporten las pruebas que estimaren procedentes, y vencido este término, resolverá lo pertinente dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

Art. 116 Las suspensiones por faltas leves comprendidas en el Artículo 111 no cuentan para los efectos de las causales de despido.

Art. 117 Las suspensiones por más de cinco días serán impuestas por la Comisión de la Carrera Administrativa.

Caso especial de suspensión

Art. 118 La suspensión sin goce de sueldo procederá también, cuando por autoridad competente se decrete contra el funcionario o empleado, auto de detención por delito. La suspensión durará por todo el tiempo que dure la detención.

Art. 119 En los casos contemplados en el artículo anterior bastará el informe del

Juez respectivo para iniciar el procedimiento para la suspensión, debiendo darse audiencia al interesado por el término de tres días para que se pronuncie sobre la imputación que se le hace. Si no contestare o manifestare su conformidad, la autoridad competente decretará la suspensión. Si contestare oponiéndose, abrirá el procedimiento a prueba por el término de cuatro días improrrogables, a fin que se aporte las pruebas que estimare procedentes, y vencido este término, resolverá lo pertinente dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

De las postergaciones en el derecho de ascenso

Art. 120 Las postergaciones en el derecho de ascenso serán impuestas por el Concejo o el Alcalde, según competa, previa autorización de la Comisión de la Carrera Administrativa y de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley de la carrera administrativa.

Art. 121 La postergación en el derecho a ascenso se aplicará a funcionarios o empleados que hayan sido reprobados en la evaluación de desempeño o en las capacitaciones recibidas o hubiere sido suspendido dos o más veces de acuerdo al artículo 114, en el año anterior a la fecha en que le corresponda ascender. La postergación del derecho de ascenso no excederá de dos años contados desde la fecha en que sucediere la causa que motivó dicha postergación.

De los despidos

Art. 122 Las sanciones de despido serán impuestas según el caso, previa autorización del Juez de lo Laboral o del Juez con competencia en esa materia, de acuerdo al procedimiento contemplado en la Ley de la carrera administrativa, además todo despido será respaldado con el respectivo acuerdo municipal, el cual deberá ser emitido dentro de los primeros ocho días después de ser despedido.

Causales de despido

Art. 123 Son causales de despido, las siguientes:

1. Incumplimiento de las obligaciones comprendidas en el Art. 81 o incumplimiento de las prohibiciones comprendidas en el Art. 82, cuando con dicho incumplimiento se cause grave trastorno a la disciplina interna, al normal desarrollo de las actividades de la oficina de que se trate o al desarrollo de funciones de la administración;
2. Por hacerse acreedor a una tercera suspensión en el término de un año calendario, autorizadas por la Comisión de la Carrera Administrativa Municipal o el Alcalde según sea el caso;
3. Falta notoria de idoneidad, evidenciada en las evaluaciones de desempeño laboral o en el desempeño rutinario del cargo o empleo;
4. Abandono del cargo o empleo, que se presumirá cuando el funcionario o empleado faltare al desempeño de sus funciones por más de ocho días consecutivos sin causa justificada;
5. Ser condenado en sentencia ejecutoriada por delito doloso;
6. Ejecutar actos graves de inmoralidad en la oficina donde se trabaje o fuera de ella cuando se encontrare en el ejercicio de sus funciones;
7. Causar maliciosamente daños materiales en los edificios, máquinas y demás equipos de la oficina, o ejecutar actos que pongan en grave peligro al personal de la misma;
8. Ingerir bebidas embriagantes o consumir drogas enervantes o estupefacientes en el lugar de trabajo o fuera de él cuando estuviere en el ejercicio del cargo o empleo, o presentarse al desempeño de su cargo o empleo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas o estupefacientes.

TITULO I

SUSPENSIÓN PREVIA, SENTENCIA JUDICIAL Y NULIDAD

Suspensión Previa

Art. 124 En los casos de faltas muy graves en que la permanencia del infractor constituya grave peligro o problema para el normal funcionamiento de la administración, se podrá acordar la suspensión previa del funcionario o empleado, debiéndose iniciar el procedimiento de despido dentro de los tres días hábiles de ser emitido la sentencia respectiva.

Art. 125 Cuando la resolución definitiva quede firme y denegare la autorización del despido, el funcionario o empleado deberá ser restituido y se le cancelarán los sueldos que correspondan al lapso de la suspensión.

Caso de sentencia judicial

Art. 126 En los casos de sentencia judicial condenatoria por delito doloso, debidamente ejecutoriada, bastará el informe del Juez respectivo o la certificación extendida por el mismo para iniciar el procedimiento para el despido, debiendo darse audiencia al interesado por el término de tres días para que se pronuncie. Si no contestare o manifestare su conformidad, la autoridad competente decretará el despido. Si contestare oponiéndose, abrirá el procedimiento a prueba por el término de cuatro días improrrogables, a fin que se aporte las pruebas que estimare procedentes, y vencido este término, resolverá lo pertinente dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

Nulidad

Art. 127 Los despidos de funcionarios o empleados que se efectúen sin observarse los procedimientos establecidos en la Ley, serán nulos.

CAPITULO XVI

DISPOSICIONES FINALES

Art. 128 Toda reforma o modificación al presente reglamento debe ser sometida la aprobación del concejo municipal, para que tenga validez en la misma forma que se procede para la aprobación de dicho documento legal.

Art. 129 Las prestaciones y gratificaciones que por circunstancias extraordinarias, acuerde la Municipalidad a favor de sus trabajadores fuera de las establecidas en el presente reglamento, no sentarán precedente.

Art. 130 Lo no previsto en el reglamento interno de trabajo, se resolverá de conformidad a lo dispuesto en la legislación laboral y las disposiciones del mismo se entenderá sin perjuicios de mejores derechos establecidos a favor de los trabajadores por las leyes contratos, convenciones o arreglos colectivos de trabajo y de los consagrados por la Municipalidad.

Art. 131 El presente reglamento entrara en vigencia inmediatamente después de ser aprobado por el Concejo Municipal.

DOCUMENTO INTEGRANTE DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO, ALCALDIA
DE LA PALMA.

ROBERTO EFRAIN MENDEZ FLORES
ALCALDE MUNICIPAL

FRANCISCO JAVIER RAMIREZ GUTIERREZ
SINDICO MUNICIPAL

TITO AVELIO PERDOMO CONTRERAS
SECRETARIO MUNICIPAL

Acta15, Acuerdo 17, agosto 16 de 2017.