



Reglamento Interno de Trabajo.

*Alcaldía Municipal de
San Pedro Masahuat*

Reglamento Interno de Trabajo.

EL CONCEJO MUNICIPAL DE SAN PEDRO MASAHUAT,
DEPARTAMENTO DE LA PAZ:

CONSIDERANDO:

- I Que debido a los constantes cambios en las Leyes que regulan las relaciones laborales entre los Municipios y el personal que labora en este, se hace necesario la actualización del actual Reglamento Interno de la Municipalidad; con el propósito de establecer de mejor manera las regulaciones de trabajo entre la Municipalidad que representamos y el personal que labora en la Institución.
- II Que la Constitución de la República de El Salvador en sus Artículos 203 numeral cuarto, y Artículo 204 numeral quinto; el Código Municipal en los Artículos 3, numerales tercero y quinto, Artículos Art. 30 numeral cuarto, y 31 numeral cuarto y décimo tercero.
- III Que la implementación de la carrera administrativa municipal implica un mejor funcionamiento de los Municipios, eficiente garantía de los derechos de todos y todas y la prestación optima de los servicios que corresponde a los municipios, por lo que se constituirá en un medio para alcanzar los objetivos y metas institucionales.

POR TANTO,

DECRETA lo siguiente:

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN
PEDRO MASAHUAT, DEPARTAMENTO DE LA PAZ.**

Reglamento Interno de Trabajo.

CAPITULO I **OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN.**

Art.1 El presente Reglamento Interno de Trabajo tiene como propósito fundamental, establecer con claridad las disposiciones administrativas, técnicas, prácticas, necesarias y útiles para la buena marcha de la administración interna de la Municipalidad de San Pedro Masahuat, La Paz; tales disposiciones constituyen normas de trabajo a las cuales deben sujetarse los trabajadores/as, empleados/as y funcionarios/as Municipales durante el desarrollo de las funciones que le han sido asignadas a cada cual, para lograr la eficiencia en el desempeño del trabajo.

Pretende además garantizar la eficiencia del Régimen Administrativo Municipal mediante el ofrecimiento de igualdad de oportunidades para el ingreso al servicio público municipal, la capacitación permanente, la estabilidad en el cargo y la posibilidad de ascensos y traslados. Para lograr estos objetivos, el ingreso, la permanencia y el ascenso en los empleos de la carrera administrativa municipal se hará exclusivamente con base en el mérito y aptitud; con exclusión de toda discriminación que se base en motivos de carácter político, racial, social, sexual, religioso o de cualquiera otra índole.

Además el presente Reglamento pretende determinar con precisión los derechos y obligaciones del Concejo Municipal como patrono y los trabajadores al servicio de éste; así como establecer el régimen disciplinario aplicable.

Las disposiciones de este Reglamento se aplicarán a los trabajadores de la Municipalidad cuya relación laboral emane de un contrato individual de trabajo y/o Acuerdo Municipal, a los empleados por Ley de Salarios cuyos nombramientos sean refrendados anualmente, y a todos los empleados/as de la Municipalidad que tengan vínculo laboral con la Institución, todo y cuando no contraríe las Leyes que para los empleados/as municipales se hubieren dictado o se dictaren.

Lo expresado en este Reglamento no será aplicable a los miembros del Concejo Municipal en lo relativo a sanciones disciplinarias, cuyas atribuciones, facultades y obligaciones están reguladas por el Código Municipal y demás disposiciones pertinentes.

Reglamento Interno de Trabajo.

Art.3 Para los efectos del Reglamento Interno de Trabajo, los términos empleado, Funcionario y servidor público tendrán un mismo y único significado. Se denominará al Concejo Municipal “La Municipalidad” y a los empleados o trabajadores, “Empleados o Servidores municipales”.

CAPÍTULO II DE LA ORGANIZACIÓN.

Art. 4.- El Gobierno Municipal está ejercido por El Concejo, que tiene carácter deliberante y normativo, y está integrado por un Alcalde, el Síndico Municipal y 12 Concejales: 8 propietarios y 4 suplentes de conformidad a lo establecido en el Código Municipal y Código Electoral, el que a su vez establece las atribuciones, facultades y deberes de estos.

Art. 5.- El Concejo es la autoridad máxima del Municipio y está presidido por el Alcalde, quien lo representa legal y administrativamente, siendo a su vez el titular del gobierno y de la Administración Municipal.

El Alcalde podrá delegar las funciones que crea convenientes en el Gerente, o Jefes de Departamento según sea necesario y conveniente para la Municipalidad. El Gerente tiene las facultades de dirigir el personal de la Municipalidad, siendo el Jefe Inmediato de las demás dependencias de la Institución.

Art. 6 De conformidad al Art. 30 del Código Municipal, son facultades del Concejo:

- 1 Nombrar fuera de su seno al Secretario Municipal
- 2 Nombrar al Tesorero, Gerente y Jefes de las distintas dependencias de la Administración Municipal, de una terna propuesta por el Alcalde en cada caso.
- 3 Nombrar las comisiones que fueran necesarias y convenientes para el mejor cumplimiento de sus facultades y obligaciones que podrán integrarse con miembros de su seno o particulares
- 4 Emitir Ordenanzas, Reglamentos, Acuerdos para normar el Gobierno y la Administración Municipal.
- 5 Aprobar los planes de desarrollo urbano y rural
- 6 Aprobar planes, programas, subprogramas y proyectos de Desarrollo comunal
- 7 Discutir y aprobar el presupuesto de ingresos y egresos de la Municipalidad

Reglamento Interno de Trabajo.

- 8 Aprobar los contratos administrativos y de interés local cuya celebración convenga a la municipalidad.
- 9 Adjudicar la contratación de obras o adquisición de bienes muebles someterlos a licitación pública y privada.
- 10 Emitir los acuerdos de la creación de entidades municipales descentralizadas.
- 11 Emitir los acuerdos de cooperación con otros municipios o instituciones
- 12 Emitir los acuerdos de constitución y participación en las sociedades a que se refiere el artículo 18 del Código Municipal.
- 13 Emitir los acuerdos de creación de fundaciones, asociaciones empresas municipales y otras entidades encargadas de realizar actuaciones de carácter local.
- 14 Velar por la buena marcha del Gobierno, Administración y Servicios Municipales
- 15 Conocer en apelación de las resoluciones pronunciadas por el Alcalde Y en revisión de los acuerdos propios.
- 16 Designar apoderados judiciales o extrajudiciales que asuman la Representación de la Municipalidad en determinados asuntos de competencia, facultando al Alcalde o Síndico para que en su nombre otorgue los poderes o mandatos respectivos.
- 17 Autorizar las demandas que deban interponerse, el desistimiento de acciones y recursos en materia laboral y de tránsito, la renuncia de plazos, celebración de transacciones y la designación de árbitros de hecho o de derecho.
- 18 Acordar la compraventa, donación arrendamiento y en general cualquier tipo de enajenamiento o gravamen de los bienes muebles e inmuebles de la municipalidad y cualquier otro tipo de contrato.
- 19 Fijar para el año fiscal siguiente las remuneraciones y dietas que deba recibir el Alcalde, Síndico y Regidores.
- 20 Conceder permisos o licencias temporales a miembros del Concejo para ausentarse del ejercicio de su cargo.
- 21 Emitir los acuerdos de creación, modificación y supresión de Tasas por servicio y contribuciones públicas para la realización De obras determinadas de interés local.
- 22 Acordar la contratación de préstamos para obras y proyectos de interés local.

Reglamento Interno de Trabajo.

- 23 Conceder la personería jurídica a las asociaciones comunales.
- 24 Designar de su seno al miembro que deba sustituir al Alcalde, Síndico o Regidor en caso de ausencia temporal o definitiva.
- 25 Designar al miembro del Concejo que deba desempeñar el Cargo de Tesorero, en caso que dicho funcionario no estuviere nombrado.
- 26 Las contempladas en el Art. 64 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, Y demás Leyes aplicables.

Art. 7 De conformidad al Art. 48 del Código Municipal, corresponde al Alcalde Municipal:

- 1- Presidir las sesiones del Concejo y representarlo legalmente:
- 2- Llevar las relaciones entre la Municipalidad que representa y los organismos públicos y privados así como con los ciudadanos en general.
- 3- Convocar por sí, o a petición del Síndico, o de la mitad más uno de los Concejales propietarios por lo menos a sesión extraordinaria del Concejo.
- 4- Cumplir y hacer cumplir las Ordenanzas. Reglamentos y Acuerdos emitidos por el Concejo.
- 5- Ejercer las funciones de Gobierno y Administración Municipal, expidiendo al efecto los acuerdos, órdenes e instrucciones necesarias y dictando las medidas que fueren convenientes a la buena marcha del municipio y las políticas emanadas del Concejo.
- 6- Resolver los casos y asuntos particulares del Gobierno y Administración.
- 7- Nombrar y remover a los funcionarios y empleados cuyo nombramiento no estuviere reservado por el Concejo.
- 8- Organizar y dirigir la policía Municipal.
- 9- Aplicar las políticas, planes y programas inherentes a la Carrera Administrativa emanadas del Concejo Municipal.
- 10- Los demás que las leyes, Ordenanzas, manuales y Reglamentos les señalen.

Art. 8 De conformidad a lo establecido en el Art. 51 del Código Municipal, corresponde al Síndico Municipal:

Reglamento Interno de Trabajo.

- 1 Representar y defender judicial y extrajudicial los intereses del municipio en todo lo relacionado con los bienes, derechos y obligaciones municipales conforme a la Ley y a las instrucciones del Concejo. No obstante lo anterior, el Concejo podrá nombrar apoderados generales y especiales.
- 2 Velar porque los contratos que celebra la Municipalidad se ajusten a las prescripciones legales.
- 3 Emitir dictamen en forma razonable y oportuna en los asuntos que el Concejo o Alcalde le soliciten
- 4 Examinar y fiscalizar las cuentas Municipales, proponiendo al Concejo las medidas que tienda a evitar inversiones ilegales, indebidas o abusos en el manejo de los recurso del municipio.
- 5 Asesorar al Concejo y al Alcalde.
- 6 Velar por el estricto cumplimiento del Código Municipal, Ordenanza reglamentos, manuales y acuerdos municipales.
- 7 Transar en asuntos legales previa autorización del Concejo.

Art. 9.- Las peticiones o reclamos sobre asuntos de trabajo del personal, deberán hacerse en forma verbal o escrita a su respectivo Jefe inmediato si lo hubiere o en su defecto al Gerente, y sólo si el reclamo no fuese atendido por éste en el plazo de tres días hábiles, podrán recurrir directamente al Alcalde Municipal, quien resolverá lo pertinente dentro de los tres días posteriores de haber conocido el hecho.

El Manual de Organización y Funciones y Descriptor de Cargos y Categorías de la Municipalidad, establece las funciones, actividades, cargos y requisitos para todo el personal de la Municipalidad.

CAPITULO III CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

Art. 10. La Ley de la Carrera Administrativa Municipal establece para los empleados que forman parte de ella, los siguientes niveles funcionariales: dirección, técnicos, administrativos y operativos. La clasificación de cada nivel está establecida en los Artículos del 6 al 9 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

Art. 11. Existen tres niveles, cada uno de los niveles funcionariales y para cada cargo

Reglamento Interno de Trabajo.

Específico, habrá tres categorías. El empleado o funcionario ingresará al nivel correspondiente a la tercera categoría e irá ascendiendo a las superiores de acuerdo a la experiencia, conocimientos, capacitación y méritos acreditados.

El empleado o funcionario tendrá derecho a ascender a una categoría superior, hasta después de dos años de haber desempeñado el cargo o empleo en la categoría anterior y previa calificación positiva de los requisitos de experiencia, conocimiento, capacitación y méritos acreditados establecidos en los manuales descriptores de cargos para la categoría inmediata superior. El ascenso de categoría implica un aumento salarial que deberá contemplarse en los respectivos Manuales Reguladores del Sistema Retributivo.

Art. 12.- El personal excluido de la Ley de la Carrera Administrativa se clasifica en:

- 1 **PERSONAL DE CARRERA.** Se refiere al personal municipal que luego de haber concluido el período de prueba tal y como lo establece la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, ingresa a la Ley de la Carrera Administrativa y por ende goza de todos los derechos, obligaciones y prohibiciones que la mencionada Ley establece.
- 2 **PERSONAL DE CONFIANZA.** El que por la naturaleza de su labor, la importancia de las funciones que desempeña o porque maneja valores de la Municipalidad goza de fe, apoyo y confianza especial por parte de la misma. Tienen tal categoría, entre otros: Secretario Municipal, Tesorero Municipal, Gerente General, Gerentes de Área o Directores, Auditores Internos, Jefes del Cuerpo Encargado de la Protección del Patrimonio Municipal y Jefes de las Unidades de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales.
- 3 **PERSONAL TEMPORAL O EVENTUAL.** Es el que se contrata por un plazo determinado, para la ejecución de un trabajo específico o para atender una situación transitoria de trabajo.
- 4 **PERSONAL INTERINO.** Es el que presta sus servicios sobre la base de un contrato individual de trabajo, para llenar vacantes de empleados cuya ausencia es motivada por causa legal o justificada.

Reglamento Interno de Trabajo.

El empleado interino dejará de prestar sus servicios cuando cesare la causa que motivó la ausencia del empleado permanente y éste se presentare a su trabajo, todo lo cual será sin ninguna responsabilidad para la administración municipal.

No se podrán contratar empleados temporales o eventuales para desempeñar labores de naturaleza permanente en la Institución, salvo las excepciones indicadas en los Artículos 25 y 26 del Código de Trabajo vigente, pero su condición de temporal podrá prorrogarse cuando los trabajos para los cuales se les contrató no hayan sido terminados dentro del plazo establecido.

CAPÍTULO IV NOMBRAMIENTO, REGISTRO DEL PERSONAL, PLAZAS VACANTES Y TRASLADOS.

Art. 13.- Toda persona que ingrese a laborar a la Municipalidad deberá ser salvadoreña por nacimiento o por naturalización, mayor de dieciocho años, de moralidad notoria, tener aptitudes físicas e intelectuales de acuerdo al puesto que solicite. Los extranjeros podrán ser nombrados o contratados por la misma Municipalidad con las limitaciones establecidas en la Ley en ambos casos ser mayor de dieciocho años, tener dotes morales y aptitudes físicas e intelectuales apropiadas para el desempeño del puesto. Deberá además, presentar solicitud de empleo en los formularios que la Municipalidad proporcione para tal efecto. Tal solicitud se acompañará de una fotografía reciente tamaño cédula y contendrá la información siguiente:

- a) Nombre y apellido del solicitante.
- b) Dirección exacta.
- c) Lugar y fecha de nacimiento, edad, sexo, estado familiar, profesión u oficio.
- d) Constancia de la profesión o estudios.
- e) Nacionalidad.
- f) Lugar de residencia de la familia.
- g) Nombre y dirección de sus padres.
- h) Numero de Documento Único de Identidad, lugar y fecha de expedición.

Reglamento Interno de Trabajo.

- i) Empleo actual y/o anterior que haya desempeñado, mencionando los sueldos respectivos y especificando las razones o motivos de su retiro.
- j) Idiomas que habla o escribe.
- k) Equipo de oficina que sabe utilizar.
- l) Empleo que solicita.
- m) Nombre y dirección de tres personas que puedan dar referencias sobre la aptitud y conducta del solicitante.
- n) Nombre, dirección y teléfono de la persona a quien deberá notificarse en caso de enfermedad o accidente.
- o) Personas que dependen económicamente de el o ella y
- p) Cualquier otro requisito que a juicio de la Municipalidad sea exigible.

Asimismo, deberá anexar los exámenes médicos y de laboratorio que la Municipalidad estime convenientes.

En caso que hubiere trabajado en la Municipalidad, deberá proporcionar toda la información requerida anteriormente.

Art.14 Los nombramientos y la contratación del personal y ascensos, deberán hacerse con base a méritos, eficiencia y eficacia, comprobados según evaluaciones periódicas de personal, las cuales se harán cada SEIS MESES con el objeto de garantizar que el personal que labora en la Municipalidad posea los conocimientos Idóneos para desarrollar adecuadamente sus funciones, y servirán además para tomar Medidas correctivas. Para tal aspecto es necesario el estricto cumplimiento a los Artículos 27, 28, 29, 30 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

En el caso de trabajadores eventuales o la contratación de servicios profesionales o técnicos, o cuando a juicio del Concejo Municipal o Alcalde se estimare conveniente, se podrán usar otros métodos de evaluación al personal.

Por cada 30 empleados la municipalidad deberá da generar oportunidad de contratar como empleado municipal a una persona con capacidades especiales o discapacidad.

La contratación, selección, inducción y traslados de personal están regulados en el Manual de Reclutamiento, Selección, Inducción u Orientación y Rotación o Traslado de Personal aprobado por la Municipalidad.

Reglamento Interno de Trabajo.

Art. 15.- No podrá contratarse o nombrarse como empleado de la Municipalidad al cónyuge, conviviente o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad de algún miembro del Concejo y/ o demás empleados de la Municipalidad que ejerzan funciones de dirección.

La condición señalada en el inciso precedente no se aplicará si al elegir a un miembro del Concejo, el cónyuge, conviviente o pariente ya figurare como empleado de la Municipalidad.

En aquellos casos en que siendo empleados de la municipalidad deciden contraer matrimonio o convivir como unión familiar, deberá de renunciar a su cargo uno de ellos.

Art. 16.- De cada persona nombrada o contratada por la Municipalidad se llevará un expediente que contendrá la información general del empleado establecida en el Artículo 13, y además una hoja de servicios que detalle: el cargo que desempeña, fecha de ingreso, salarios, aumentos, sanciones, promociones, licencias, vacaciones, permisos y cualquier otra información que a criterio del Gerente o Secretario/a General se considere conveniente.

Deberá llevarse además un control de los permisos otorgados por diversa índole, capacitaciones recibidas, estímulos, memorándum, entre otros.

Art. 17.- Todo empleado que contrate la Municipalidad para labores permanentes, se considerará nombrado en calidad de prueba por el término de tres meses.

Si transcurrido el término de prueba al que hace referencia el inciso anterior, los servicios que prestare el empleado fueren satisfactorios para la Municipalidad, se considerará nombrado o contratado en forma permanente. Si durante el período de prueba tales servicios no fueren satisfactorios, la Municipalidad podrá dar por terminado el nombramiento o contrato sin responsabilidad alguna de su parte.

Los empleados que ingresarán a la Carrera Administrativa Municipal si después de los Meses de prueba su desempeño es satisfactorio, se considerará contratado en forma Permanente, de conformidad a lo establecido en el Art. 35 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

Reglamento Interno de Trabajo.

Si antes de transcurrido un año se celebrare nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de labor, no podrá estipularse período de prueba en el nuevo contrato.

Art. 18.- Las plazas vacantes que a juicio de la Municipalidad sea necesario llenar, lo serán preferentemente por ascenso o traslado de empleados que ya se encuentren laborando para la Municipalidad. De igual forma se procederá cuando se trate de llenar plazas nuevas.

Cuando se trate de una plaza vacante o nueva que corresponda a empleados de confianza, podrá ser cubierta con la persona que la Municipalidad considere apropiada para el desempeño del cargo.

Art. 19 La selección de personal podrá hacerse por medio de entrevista y a través de Pruebas de aptitud, técnica intelectual o física. Dicha entrevista o pruebas serán acordes con las funciones, deberes y responsabilidades propios de cada puesto de trabajo. Lo estipulado en el inciso anterior estará a cargo de la Comisión Municipal de la Carrera Administrativa o a quien el Concejo designe para ello quienes harán la respectiva propuesta al Alcalde, y este propondrá dicha propuesta al Concejo.

Para comprobar los atributos de los candidatos, el Secretario Municipal o a quien se designe para ello, examinará la documentación presentada y realizará una investigación que consistirá en establecer la antigüedad del candidato, su destreza para desempeñar la plaza a llenar, buena conducta eficiencia, responsabilidad en el trabajo, personas que dependen económicamente de él, actitud y aptitud laboral. Cuando se trate de una plaza vacante o nueva que corresponda a Empleados de confianza, deberá ser cubierta con la persona que la Municipalidad considere más apropiada para el desempeño del cargo que se solicita.

Al ocurrir una vacante en La Municipalidad, el respectivo Concejo o el Alcalde o la Máxima Autoridad Administrativa, según corresponda, convocará a los funcionarios y empleados de carrera de la respectiva institución que tuvieren interés, por medio de aviso colocado en la cartelera oficial de la misma. La esquila será fijada por el término de cinco días anteriores a la fecha del concurso. El Manual de Reclutamiento, Selección, Contratación, Inducción y Contratación de Personal regula este aspecto.

Reglamento Interno de Trabajo.

Art. 20.- Los traslados temporales o definitivos de los empleados se regirán bajo el siguiente criterio:

Cuando por prescripción médica un empleado no pudiese desempeñar el cargo asignado y solicitare por escrito ser trasladado a otro compatible con su estado de salud y aptitudes, la Municipalidad accederá a lo solicitado si es factible, conservando el salario que devenga.

Si el traslado es por tiempo limitado y el empleado es asignado a una plaza de menor salario, conservará su propio sueldo. Por el contrario si se destina a una plaza de mayor salario devengará este último, pero regresará a su antiguo cargo y salario al cesar las causas que motivaron el traslado.

CAPITULO V DE LA JORNADA DE TRABAJO, DE LA SEMANA LABORAL Y HORARIOS DE TRABAJO.

Art. 21.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales y las establecidas en este Reglamento, será de ocho horas diarias, de lunes a viernes. La jornada semanal no podrá exceder de cuarenta horas, y la jornada diaria de ocho horas.

Podrán pactarse en forma ocasional horas extraordinarias cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan y previa autorización del Concejo o del Alcalde.

Art. 22.- Cuando por circunstancias especiales a juicio del Alcalde Municipal o persona delegada fuere necesario trabajar en horas nocturnas, éstas se pagarán por lo menos, con **veinticinco por ciento** de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas.

Se considerarán como horas nocturnas, las comprendidas entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente.

Reglamento Interno de Trabajo.

Art. 23.- Las labores realizadas en horas extraordinarias previamente pactadas, serán remuneradas **con un recargo consistente en el cien por ciento** del salario básico por hora, hasta el límite legal. Excepto en los casos que se pactara con el Alcalde Municipal o Gerente, que se otorgara el tiempo compensatorio correspondiente.

Los trabajos que por fuerza mayor (o caso fortuito), como en caso de incendio, terremoto u otro semejante, tuvieren que realizarse excediendo a la jornada ordinaria, se remunerarán solamente con salario básico.

Art. 24.- El horario de trabajo para el personal administrativo en condiciones normales será de las **ocho a las doce horas**, por la mañana **y de las trece con diez minutos a las dieciséis horas con treinta minutos**, por la tarde, de lunes a viernes, con un receso **de una hora y diez minutos** para tomar los alimentos.

En lo que respecta a los empleados de planilla y de campo, el Alcalde Municipal o persona delegada establecerá los horarios de acuerdo a la necesidad. El horario laboral para los integrantes del Cuerpo de Agentes Municipales (CAM) el horario se determinara según el Reglamento Disciplinario correspondiente, 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, cementerio, pavimentación, agua potable, alumbrado público Y otras, de acuerdo a las necesidades de la misma.

Art. 25 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, lo cual se aplicará a todo empleado y / o funcionario municipal.

CAPITULO VI DEL DESCANSO SEMANAL.

Art. 21.- Los días de descanso semanal para el personal administrativo serán los sábados y domingos y, deberán remunerarse con salario básico. En atención a las

Reglamento Interno de Trabajo.

necesidades del servicio, el Alcalde podrá señalar, de común acuerdo con los empleados afectados, días de descanso diferentes al sábado y domingo.

Art. 22.- El empleado que no complete su semana laboral sin causa justificada de su parte, perderá la remuneración correspondiente al tiempo no trabajado, sin perjuicio de la sanción correspondiente de conformidad a la Ley.

Art. 23.- El personal que trabaje en los días de descanso semanal, previa autorización del Alcalde o persona delegada, tendrá derecho a que se le remuneren las horas ordinarias laborales con salario básico **recargado en un cincuenta por ciento**. Tendrá derecho además, a que esos días **se le compensen con otros comprendidos en la misma semana laboral** o en la siguiente, remunerándose estos últimos días con salario básico.

Los trabajos que por fuerza mayor, como en caso de incendio, terremoto u otro semejante tuvieren que realizarse excediendo la jornada ordinaria, serán remunerados solamente con salario básico.

Art. 24.- Ningún empleado trabajará en días de descanso semanal, sin autorización previa del Alcalde o persona delegada.

Art. 25.- Los sueldos o salarios ajustados por mes incluyen el pago de los días de descanso semanal y días de asueto.

CAPITULO VII DEL SALARIO, LUGAR, DIA Y HORA DE PAGO.

Art. 26.- Los sueldos básicos diarios se calcularán dividiendo el salario mensual entre treinta. Los salarios básicos por hora se calcularán dividiendo la cantidad que resulte de la aplicación de la regla anterior entre el número de horas ordinarias que integran la jornada diaria.

Reglamento Interno de Trabajo.

Art. 27.- Los salarios serán pagados a más tardar el último día laborable del período a que correspondan; tal operación se iniciará y continuará ininterrumpidamente durante las horas hábiles en los lugares acostumbrados.

El pago deberá efectuarse en moneda de curso legal, contra recibos o planillas que el empleado firmará en señal de haber recibido su salario de conformidad.

Cuando un empleado no supiere o no pudiese firmar, estampará en el comprobante de pago la huella digital del pulgar de la mano derecha, o en su defecto, la de cualquier otro dedo; lo cual se especificará en el comprobante correspondiente. Si esto no fuere posible se hará constar así y en todo caso, firmará a su ruego otra persona mayor de dieciocho años. Ambas personas deberán ser debidamente identificadas con su documento único de identidad por quien efectúa el pago.

Art. 28.- El salario de los empleados se pagará en forma íntegra, no pudiendo ser compensado, pero se podrá retener de él, hasta los límites legales, los montos para cubrir pensiones alimenticias, cuotas sindicales, cotizaciones al ISSS, INPEP, AFP'S, impuestos, embargos, préstamos y cualquier otro concepto que expresamente lo permitan las leyes.

Art. 29.- El salario deberá pagarse al propio empleado, salvo que éste no pudiese concurrir a recibirlo, en tal caso podrá hacerse representar por su cónyuge o compañero/a de vida, o alguno de sus ascendientes o descendientes debidamente autorizados por escrito.

En caso de muerte del empleado, el salario y cualesquiera otra prestación social a su favor se pagará a los beneficiarios por él designados y registrados en su expediente personal, previa identificación y comprobación de concurrencia de la causal descrita y siempre que se llenen los demás requisitos que las leyes determinen.

Reglamento Interno de Trabajo.

CAPITULO VIII VIÁTICOS Y TRANSPORTE.

Art. 30.- Se entiende por viáticos la cantidad de dinero que la Municipalidad proporciona a los funcionarios o empleados para compensarles los gastos de transporte, alimentación y alojamiento en que incurren al alejarse transitoriamente de su sede de trabajo, en cumplimiento de órdenes recibidas de su jefe inmediato. Se entiende por transporte la prestación económica dada al empleado, para su traslado a un lugar fuera de su sede de trabajo en cumplimiento de misión oficial, siempre que la Municipalidad no proporcione el medio.

Art. 31.- El Reglamento de Viáticos de la Municipalidad, establece los valores que deberán otorgarse a los funcionarios y empleados municipales que asistan a misión oficial al interior del País. De igual manera estipula el empleado responsable de autorización y pago. Queda facultado el Concejo Municipal para aprobar los gastos de representación otorgados a funcionario o empleado delegado para asistir a misión oficial fuera del territorio nacional.

CAPITULO IX LICENCIAS Y REGULACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL.

Art. 32.- Los empleados de la Alcaldía tendrán derecho a gozar de licencia en los casos siguientes:

a) **Para cumplir obligaciones de carácter público establecidas por la ley u ordenadas por autoridad competente.** En estos casos la Municipalidad deberá pagar al empleado, una prestación equivalente al salario ordinario que habría devengado en el tiempo que requiere el cumplimiento de dichas obligaciones.

b) **Por Contraer Matrimonio.** Los empleados gozarán por tal motivo de tres días de licencia con goce de sueldo y, para su comprobación servirá la certificación de la partida de matrimonio respectiva o constancia extendida por el funcionario que autorizó el acto.

Reglamento Interno de Trabajo.

c) **Para cumplir las obligaciones familiares** que racionalmente reclamen su presencia, como en los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge o conviviente, de sus ascendientes, descendientes y hermanos; lo mismo que cuando se trate de personas que dependan económicamente de él y que aparezcan nominadas en el respectivo expediente laboral.

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

d) **Por razones de estudio los empleados que sean estudiantes de cualesquiera de las facultades de las Universidades y/o instituciones de nivel superior, podrá otorgárseles hasta dos horas diarias.** En este caso, la calidad de estudiante matriculado y la necesidad del permiso, deben ser comprobadas con la certificación de la Universidad respectiva en donde irá inmerso el horario de clases.

e) **Por Maternidad.** La Municipalidad dará a las empleadas, en concepto de descanso, noventa días de licencia, independientemente del tiempo que tenga de laborar para ésta. Las madres con hijos menores de seis años podrán interrumpir su jornada laboral hasta una hora para dedicarse a la lactancia.

f) **Por Paternidad.** La Municipalidad dará a los empleados en concepto de descanso de tres días a los padres por nacimiento de hijo u adopciones. Estos podrán tomarlos dentro de los 15 días a partir del nacimiento del bebé, o la certificación de la sentencia, en el caso de adopciones. Estos tres días de permiso por paternidad estarán dentro de los hábiles, para que puedan aprovecharse para los trámites que implica la obtención de toda la documentación relacionada al respecto.

Art. 33.- La Municipalidad reconocerá en concepto de subsidio a los empleados que estén sujetos al régimen del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, solamente el porcentaje del salario que devenguen que no sea cubierto por la Institución antes mencionada. En los casos en que el empleado necesariamente deba hospitalizarse o

Reglamento Interno de Trabajo.

someterse a una intervención quirúrgica, el Concejo Municipal podrá acordar que se proporcione la ayuda económica que se estime conveniente.

Art. 34.- La Municipalidad podrá conceder permisos de carácter personal y licencias sin goce de sueldo, cuando a juicio del Alcalde o persona delegada en su caso, la naturaleza de las labores realizadas lo permita.

Art. 35.- Todo permiso o licencia, de la naturaleza que sea, deberá pedirse con al menos **dos días de anticipación**, salvo casos extraordinarios en los que esto no sea posible. Para ello, el empleado deberá llenar el formulario que la Municipalidad proporcione al efecto, en el se establecerá el motivo de la ausencia.

Art. 36.- Por regla general y para evitar la interrupción de los servicios municipales, no podrá concederse licencia a **tres empleados (del mismo depto. o Unidad)** el mismo día, únicamente en casos especiales previamente comprobados; esto con el fin de no descuidar la atención al público y el normal funcionamiento de la Municipalidad.

Art.37. Si se produjera la muerte del empleado a causa del riesgo profesional La Municipalidad, pagará la indemnización señalada en el Artículo 313 del Código de trabajo a las personas mencionadas en el mismo.

Art. 38.- En todo lo no regulado en este capítulo, los empleados se regirán en lo que fuere aplicable y no contraríe lo establecido en este Reglamento, por la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, Código de Trabajo y Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos.

CAPITULO X VACACIONES Y ASUETOS.

Art.39.- El personal gozará a título de vacación con salario básico durante cuatro períodos en el año. (Empleados administrativos y los operativos o de servicio será 15 días anuales):

- 1 Por la celebración de las Fiestas del Municipio. (Patronales y titulares)
Enero 14 y 15; junio 28 y 29

Reglamento Interno de Trabajo.

- 2 Semana Santa (6 días).
- 3 Dos días en el mes de Agosto (5 y 6)
- 4 Once días en Diciembre (del 24 de Diciembre al 3 de Enero) ambas fechas inclusive.

Los empleados de la Municipalidad gozarán además de asueto remunerado durante los siguientes días:

- a) Uno y diez de mayo
- b) 17 de Junio
- c) Quince de septiembre
- d) Dos de noviembre
- e) Día del Empleado Municipal y otros que según la costumbre del Municipio se otorguen.

Deberán otorgarse además los días que la Asamblea Legislativa o el Presidente de la República decreten como asuetos.

Art. 40.- El empleado que de común acuerdo con la Municipalidad trabaje en el día de asueto, devengará un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un **recargo del ciento por ciento** de éste. Si trabaja en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará en base al salario extraordinario mencionado anteriormente. Caso contrario se le deberá compensar el tiempo laborado con días de descanso en fechas de trabajo normal.

Si coincidiera un día de asueto con el día de descanso semanal, el empleado tendrá derecho únicamente a su salario básico; pero si trabajare en dicho día, tendrá derecho a la remuneración especial a que hace referencia el inciso precedente y al correspondiente descanso compensatorio remunerado.

Art. 41.- Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento, en lo que se refiere a los asuetos y vacaciones, no será aplicable a aquellos servicios que por su naturaleza especial no puedan ser suspendidos, tales como los de tren de aseo, cementerios, agua potable, barrido de calles, entre otros.

Reglamento Interno de Trabajo.

En este caso tales servicios serán regulados por los respectivos Jefes de Unidad, designando el personal que trabajará en los días de asueto y vacaciones relacionados, a fin de que el servicio a la comunidad no sea interrumpido.

Art. 42.- El personal de servicio continuo a que se refiere el artículo anterior, que por circunstancias de trabajo no pueda gozar de vacaciones en los períodos mencionados, gozará de quince días de vacación anual remunerada con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso sujetándose además a las regulaciones establecidas en los artículos siguientes.

Art. 43.- Los días de asueto y descanso semanal que quedaren comprendidos en el período de vacaciones no prolongarán la duración de éstas, pero las mismas no podrán iniciarse en tales días. Los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro del período de vacaciones.

Art. 44.- Todo empleado que realice labores que por su naturaleza no puedan suspenderse, para tener derecho a vacaciones de acuerdo a lo establecido en este capítulo, deberá acreditar un mínimo de doscientos días trabajados en el año, aunque en el contrato o nombramiento respectivo no se le exija trabajar todos los días de la semana, ni se le exija trabajar en cada día el máximo de horas ordinarias.

Art. 45.- Se entenderá que la continuidad del trabajo no se interrumpe, en aquellos casos que se suspende la relación laboral, pero los días que durare la suspensión no se computarán como días trabajados, para los efectos del Artículo anterior.

Art. 46.- La Municipalidad deberá señalar la fecha en que el empleado ha de gozar las vacaciones, y deberá notificarle con treinta días de anticipación por lo menos, procurando la alternancia para evitar que la prestación del servicio se afecte.

Art. 47.- La remuneración en concepto de vacaciones deberá pagarse antes que el empleado empiece a gozarlas, excepto que la disponibilidad financiera de la Municipalidad no lo permita y cubrirá todos los días que quedaren comprendidos entre la fecha de inicio y finalización de las mismas.

Reglamento Interno de Trabajo.

Art. 48.- No podrán compensarse las vacaciones con dinero o en especie. Es obligación de la Municipalidad darlas y del empleado tomarlas. No se permitirá acumular los períodos de vacaciones.

CAPITULO XI AGUINALDO Y OTRAS PRESTACIONES.

Art. 49.- Además del salario mensual, los empleados tendrán derecho a:

Una compensación económica u otro tipo de compensación que el concejo municipal determine en concepto de ayuda por fallecimiento de cónyuge, hijos o familiar que dependan económicamente de este.

Y en diciembre a una prima que será calculada de acuerdo a la disponibilidad financiera de la municipalidad y de acuerdo a lo que el concejo determine, que equivaldrá al aguinaldo. Para recibir dicha prima el empleado deberá tener un año o más de prestar sus servicios a la Municipalidad, ya sea por Ley de Salarios o contrato. Los empleados que al doce de diciembre no tuvieron un año de laborar para la Municipalidad, tendrán derecho a que se les pague una cantidad proporcional al tiempo laborado.

Quienes al doce de diciembre tuvieron seis meses o más de servicio a la Municipalidad les corresponderá un monto igual al cien por ciento de la prima correspondiente según inciso anterior.

Quienes tuvieron menos de seis meses de trabajo en la Municipalidad al día doce de diciembre, tendrán derecho al pago de la parte proporcional a la cantidad que les habría correspondido si a esa fecha hubiera completado seis meses de trabajo.

Art. 50.- La prima que en concepto de aguinaldo deberá entregarse a los empleados que tienen derecho a ella, se pagará en el lapso comprendido entre el doce y el veintitrés de diciembre de cada año. Se exceptúan los casos en que no exista disponibilidad financiera y tenga que otorgarse en fechas posteriores.

CAPÍTULO XII
CONTROL DE ASISTENCIAS Y AUSENCIAS.

Art. 51.- La asistencia y permanencia de los empleados en el desempeño de sus labores será controlada en la forma y por los medios que la Municipalidad considere adecuados a cada lugar de trabajo. En el caso de la Municipalidad de San Pedro Masahuat, actualmente se controla mediante el sistema de reloj marcador digital. Se podrá optar por cualquier otro mecanismo que el Concejo Municipal considere conveniente y que garantice la permanencia de los empleados en su lugar de trabajo.

Art. 52.- La omisión de una marca o firma en los controles respectivos, así como el hecho de que ésta apareciere con evidentes muestras de alteración, hará presumir la inasistencia o abandono del empleado en la correspondiente jornada, salvo prueba en contrario.

Art. 53.- Se considerará como ausencia injustificada la no asistencia al trabajo en un día laborable, si el empleado no justifica la causa que la motivó, la cual deberá presentarse dentro de las veinticuatro horas subsiguientes al día de ausencia.

Art. 54.- Toda llegada tardía a las labores por parte del empleado, dará lugar a que se le descuenta de su salario, la porción que corresponda a la unidad de tiempo que se tarde en llegar.

Se considerará como llegada tardía, el ingreso del empleado a sus labores después de la hora señalada en el horario que le corresponde. Sin embargo, se concede como tiempo de tolerancia un límite de **treinta minutos** por cada mes calendario, lapso que no afectará el monto del salario.

Art. 55.- El Alcalde Municipal o persona delegada si la hubiere, podrá autorizar o dispensar llegadas tardías a sus empleados, en casos especiales, fuerza mayor o caso fortuito, debidamente justificado, para lo cual deberá firmar el respectivo control de asistencia. También podrán autorizar permisos para que los empleados puedan ausentarse momentáneamente durante la jornada de trabajo, aspecto por el cual se autoriza hasta un total de 40 horas de permisos personales al año.; o 5 días

CAPITULO XIII

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.

Art. 56 Los empleados de la Municipalidad gozarán de todos los derechos establecidos en La Ley de la Carrera Administrativa Municipal, Código de Trabajo, Reglamento Interno de trabajo, demás Leyes aplicables.

Art.57 Son obligaciones de los trabajadores de la Municipalidad, las establecidas en La Ley de la Carrera Administrativa, el Código de Trabajo, Manuales de Organización y Funciones y Descriptor de Cargos y Categorías, Normas de Control Interno Específicas, las señaladas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, y las que Corresponden a cada puesto de trabajo de acuerdo con su naturaleza, circunstancia e Incidencias.

Art.58 Todas las prohibiciones establecidas por las leyes laborales a los Trabajadores, son aplicables a cada miembro del personal de la Municipalidad, lo mismo que las que resulten de los Reglamentos del Municipio y contenidas en Circulares, instructivos y órdenes escritas emanadas del Concejo y Alcalde Municipal.

Art. 59 Son derechos de los trabajadores de la Municipalidad, los siguientes:

- 1) De estabilidad en el cargo, en consecuencia, no podrán ser destituidos, suspendidos, permutados, trasladados o rebajados de categoría sino en los casos y con los requisitos que establezca la ley;
- 2) De ascenso;
- 3) De devengar el sueldo, viáticos y emolumentos que tuviere asignados el cargo o empleo y la categoría para que hayan sido nombrados, pudiendo hacerse únicamente los descuentos autorizados por la ley;
- 4) De vacaciones, asuetos y licencias señalado en la ley correspondiente;
- 5) De aguinaldo en el mes de Diciembre de cada año;
- 6) De acceso a la información referente a su persona, asentada en los Registros Nacional y Municipal de la Carrera Administrativa Municipal;
- 7) De jubilación de conformidad a la ley;

Reglamento Interno de Trabajo.

- 8) De indemnización por supresión de la plaza desempeñada;
- 9) De prestación económica por incapacidad total permanente;
- 10) De prestación económica para gastos funerarios equivalente a dos meses del salario que devengaba el fallecido, la que entregará de manera inmediata a los beneficiarios;
- 11) De capacitación permanente sobre materias que interesan a la administración municipal;
- 12) Recibir la remuneración que les corresponde de acuerdo con el respectivo Nombramiento o contrato.
- 13) Recibir las remuneraciones por trabajo extraordinario realizado en la cuantía, tiempo, lugar y forma establecida por la Ley.
- 14) Volver a su puesto de trabajo, después de concluir el tiempo de descanso semanal, asueto, licencia, permiso, vacación, suspensión legal o disciplinaria.
- 15) Ser oído y permitirle la defensa de sus legítimos derechos mediante reclamos o peticiones dirigidos, con el respeto debido, al respectivo jefe o la autoridad administrativa competente.
- 16) Las demás que establezcan las Leyes aplicables.

Art. 60.- Son obligaciones del personal:

- a) Asistir puntualmente a su lugar de trabajo y permanecer en él durante el tiempo establecido, prestando sus servicios con diligencia, esmero y eficiencia, de acuerdo a las tareas encomendadas y siguiendo las instrucciones de sus superiores, siempre y cuando éstas no violenten el presente Reglamento ni las disposiciones legales pertinentes.
- b) Guardar rigurosa reserva sobre aquellos asuntos confidenciales de los cuales tuviere conocimiento por razón de su cargo, y sobre asuntos administrativos cuya divulgación pudiera causar perjuicio a la Municipalidad o provecho indebido a terceros.

Reglamento Interno de Trabajo.

- c) Observar buena conducta en el desempeño de sus funciones, evitando cualquier acto que pueda causar desprestigio a la Municipalidad.
- d) Cuidar los bienes e información de la Municipalidad, así como los que le fueren confiados directamente para el mejor desempeño de sus labores; respondiendo por la destrucción o daños ocasionados a los mismos por su negligencia, imprudencia o impericia.
Lo anterior no tendrá aplicación si tales bienes se hubieren destruido o dañado por caso fortuito, fuerza mayor o por vicios de su mala calidad o defectuosa fabricación.
- e) Tratar con esmero y cortesía al público en general.
- f) Participar, cuando la Municipalidad lo designe, en los programas de capacitación y adiestramiento para mejorar y/o reforzar los conocimientos a aplicar en el desempeño de sus labores.
- g) Observar estrictamente todas las prescripciones concernientes a la higiene y seguridad establecidas por las leyes, reglamentos y disposiciones administrativas para mayor seguridad y protección de los empleados y las instalaciones.
- h) Devolver a la Municipalidad, cuando por cualquier motivo dejare de trabajar en ella, los documentos, instrumentos y herramientas que le hayan sido confiados.
- i) Además se establecen como obligaciones de los funcionarios y empleados de carrera las establecidas en el Art. 60 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

Art. 61.- Sin perjuicio de lo establecido en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, Código de Trabajo y demás leyes relacionadas, se prohíbe a los empleados de la Municipalidad:

Reglamento Interno de Trabajo.

- a) Percibir, aceptar, solicitar o hacerse prometer donativos y/o gratificaciones prevaliéndose del cargo.
- b) Abandonar individual o colectivamente los puestos de trabajo, así como ejecutar huelgas, por no estar reconocido este derecho en la legislación salvadoreña a los empleados municipales.
- c) Faltar injustificadamente al trabajo o ausentarse durante las horas laborales, sin la correspondiente autorización del Alcalde o persona delegada en su caso.
- d) Realizar dentro de las oficinas o en las áreas de circulación de la Municipalidad, durante las horas de trabajo, reuniones que interrumpan el normal desarrollo de las labores.
- e) Manchar, dañar, deteriorar o estropear los bienes inmuebles o las instalaciones de la Municipalidad, o alterar la presentación de las dependencias, circulaciones o accesos.
- f) Ofender por cualquier medio a los miembros del Concejo o a los demás empleados de la Municipalidad.
- g) Poner en peligro la propia seguridad de los empleados y visitantes de la Municipalidad, así como los edificios, locales, equipos, vehículos y demás bienes propiedad o a cargo de la Municipalidad.
- h) Realizar cualquier tipo de propaganda política o religiosa dentro de las instalaciones de la Alcaldía.
- i) Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de las labores, a menos que aquellas sean necesarias para el desempeño de las mismas.
- j) Asistir al desempeño de sus labores bajo los efectos de bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes y/o alucinógenos, así como

Reglamento Interno de Trabajo.

hacer uso de las mismas durante las horas de trabajo o en dependencias de la Municipalidad.

- k) Recurrir a métodos diferentes al mérito y eficiencia comprobada para obtener ascenso, aumento de salario u otros beneficios.
- l) Procurar u obtener ilícitamente ventajas económicas o de cualquier otra índole, personalmente o por interpósita persona, a través de las operaciones de compra y venta que realiza la Municipalidad, así como las que pudieran provenir de las inversiones o de los servicios que ésta proporciona.
- m) Realizar ventas dentro de las instalaciones municipales en horas de trabajo.
- n) Utilizar los vehículos, herramientas, teléfonos y demás bienes pertenecientes a la Municipalidad para objetos distintos de aquellos a los que están designados, en beneficio particular o de terceras personas.
- o) Dedicarse dentro de las horas de trabajo a cualquier clase de juegos, entretenimiento o esparcimiento o ingerir alimentos, para esto último deben respetarse los horarios de receso
- p) Realizar, propiciar o consentir actos incompatibles con las normas de la moral o buenas costumbres dentro de las instalaciones de la Alcaldía.
- q) Traer vestuario no adecuado a la oficina, para ello será el Gerente y/o Secretario/a Municipal quien deberá reglamentar este aspecto.
- r) Las demás que establezca este Reglamento, Ley de la Carrera Administrativa Municipal y demás Leyes aplicables.

Reglamento Interno de Trabajo.

CAPITULO XIV **ATRIBUCIONES, FACULTADES, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LA MUNICIPALIDAD.**

Art. 62.- Son atribuciones y facultades de la Municipalidad las establecidas en este Reglamento, Disposiciones Generales del Presupuesto Municipal, Ley de la Carrera Administrativa Municipal, Código de Trabajo y demás leyes, en lo que fuere aplicable.

Art. 63.- Son obligaciones de la Municipalidad:

- a. Pagar el salario en la forma y plazo establecido en el presente Reglamento.
- b. Proporcionar al empleado el equipo y herramientas necesarias para el desempeño de sus labores.
- c. Proporcionar al empleado un ambiente de trabajo adecuado para el desarrollo de sus actividades.
- d. Pagar viáticos y facilitar el transporte en los casos que sea procedente.
- e. Guardar la debida consideración a los empleados, absteniéndose de todo tipo de maltrato.
- f. Las demás que establezca este Reglamento, Ley de la Carrera Administrativa Municipal, Código Municipal y demás leyes aplicables.

Art. 64.- Se prohíbe a la Municipalidad:

- a. Influir en los empleados en cuanto al ejercicio de sus derechos políticos o convicciones religiosas.
- b. Exigir o aceptar dádivas o regalías para garantizar la estabilidad laboral de sus empleados o la obtención de privilegios.
- c. Discriminar o tomar represalias de cualquier tipo en contra de los empleados por su sexo, preferencia sexual, raza, color, origen social, convicciones políticas, religiosas o por su condición de sindicalizados
- d. Obstaculizar el ejercicio del derecho que tienen los empleados de constituir sindicatos.
- e. Hacer o autorizar colectas obligatorias entre sus empleados.

Reglamento Interno de Trabajo.

- f. Obligar o consentir que los empleados ostenten en las oficinas donde trabajan, distintivos o emblemas que los identifiquen como miembros de algún partido político.
- g. Pagar el salario con especies que no sean moneda de curso legal.
- h. Suprimir o disminuir el salario o las prestaciones sociales.
- i. Hacer provocaciones o insinuaciones de tipo sexual, valiéndose de su cargo o nivel jerárquico.
- j. Ofender por cualquier medio a los empleados de la Municipalidad.
- k. Dirigir los trabajos en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o en cualquier otra condición análoga.
- l. Las demás que este Reglamento, Ley de la Carrera Administrativa Municipal, Código Municipal y demás Leyes aplicables.

CAPITULO XV

INFRACCIONES Y SANCIONES.

TITULO I

INFRACCIONES.

Art. 65.- Las faltas se clasifican en:

- a) Leves
- b) Graves
- c) Muy graves

Art. 66.- Son faltas leves:

- a) Usar indebidamente los materiales de uso administrativo, papelería y otros implementos o bienes destinados al servicio de la Municipalidad.
- b) Dirigirse a los usuarios, funcionarios y empleados de la Municipalidad con palabras soeces.
- c) Presentarse inadecuadamente vestido al desempeño de sus labores.
- d) Vender dentro de las instalaciones de la institución, cualquier clase de mercadería, así como realizar rifas o sorteos en horas de trabajo.

Reglamento Interno de Trabajo.

- e) Dedicarse a cualquier actividad ajena a sus labores durante el horario establecido en este Reglamento.

Art. 67.- Son faltas graves:

- a) Incumplir el horario de trabajo.
- b) Faltar a sus labores sin permiso de su superior y sin causa justificada.
- c) Hacer cualquier clase de propaganda o actividad partidista dentro de la institución.
- d) Ostentar en las oficinas donde trabaja, distintivos o emblemas que lo identifiquen como miembro de un partido político o realizar cualquier tipo de propaganda política o religiosa dentro de las instalaciones de la Alcaldía.
- e) Negarse sin causa justificada a asistir a cursos de capacitación o especialización profesional.
- f) Atender al público en forma negligente, sin guardarle la consideración debida en las relaciones que tuviere con él por razón de su cargo o empleo.
- g) Desarrollar sus labores de manera parcial e interesada.
- h) Abandonar total o parcialmente sus labores durante la jornada de trabajo, sin permiso de su superior o sin causa justificada.
- i) Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de sus labores, salvo que éstas fueren necesarias para el desempeño del mismo.
- j) Patrocinar asuntos o realizar gestiones administrativas referentes a terceros que se tramiten en las oficinas donde trabajan.
- k) Desempeñar sin esmero, diligencia y probidad las obligaciones inherentes a su cargo o empleo.
- l) La reincidencia en la comisión de una falta leve.

Art. 68.- Son faltas muy graves:

- a) Realizar actos inmorales dentro de las instalaciones de la institución.
- b) Ingerir bebidas embriagantes o usar drogas alucinógenas, estupefacientes o enervantes dentro de la institución y sus dependencias, o en horas de trabajo, así como presentarse al desempeño de sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de dichas drogas.

Reglamento Interno de Trabajo.

- c) Ejecutar actos u observar conductas que dañen, deterioren o pongan en peligro la seguridad de los compañeros de trabajo y demás personas, así como los edificios, instalaciones y demás bienes de la Municipalidad.
- d) Divulgar los asuntos de carácter confidencial de los que tenga conocimiento por razón de su cargo, o de carácter administrativo cuya divulgación pudiera causar perjuicio a la Municipalidad o provecho indebido a terceros.
- e) Destruir, sustraer o alterar registros municipales o consignar en ellos datos falsos.
- f) Contraer deudas o efectuar colectas para fines personales a nombre de la Alcaldía.
- g) Autorizar actos o documentos que no sean de su competencia o que siendo de su competencia carezcan de legalidad.
- h) Abandonar el cargo o empleo por más de ocho días consecutivos, sin causa justificada o ejecutar huelgas.
- i) Percibir, aceptar, solicitar o hacerse prometer donativos y/o gratificaciones, prevaleándose del cargo.
- j) La reincidencia en la comisión de una falta grave.
- k) Las demás causales de suspensiones contenidas en la Ley de la Carrera Administrativa y demás leyes aplicables.

TITULO II SANCIONES.

Art. 69 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 Ley de La Carrera Administrativa Municipal, quedarán sujetos a las sanciones disciplinarias siguientes:

- a. Amonestación oral privada;
- b. Amonestación escrita;
- c. Suspensión sin goce de sueldo;
- d. Postergación del derecho de ascenso;
- e. Despido del cargo o empleo.

Reglamento Interno de Trabajo.

Art. 70. De las amonestaciones.

Serán sancionados con amonestación verbal privada los funcionarios o empleados que cometan faltas leves determinadas en el respectivo reglamento interno y que no impliquen incumplimiento de las obligaciones expresadas en el Art. 60 de La Ley de La Carrera Administrativa Municipal, excepto el incumplimiento ocasional de las comprendidas en el numeral 2 del citado artículo, que se sancionarán de acuerdo a este inciso. En caso de reincidencia, dentro del plazo de dos meses siguientes a la fecha de comisión de la primera falta, la amonestación se hará por escrito.

Las amonestaciones serán impuestas por el Concejo, el Alcalde o la Máxima Autoridad Administrativa y funcionarios del nivel de dirección, con la sola comprobación del hecho que las motiva.

Art. 71.- El Concejo Municipal o en su defecto el Alcalde, podrá imponer una sanción como falta grave o el empleado haya sido objeto de dos o más amonestaciones escritas.

De las suspensiones

Art. 72.- Serán sancionados con suspensión sin goce de sueldo hasta por treinta días los funcionarios o empleados que no cumplan con las obligaciones indicadas en el Art. 60, excepción hecha del caso contemplado en el artículo anterior. (1)

Las suspensiones hasta por cinco días, podrán ser impuestas por los Concejos, Alcaldes o las Máximas Autoridades Administrativas de las Entidades Municipales, 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, 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 aporten las pruebas que estimaren procedentes, y vencido este término, resolverá lo pertinente dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes. Este tipo de suspensiones no cuentan para los efectos del Art. 68. (1).

Reglamento Interno de Trabajo.

Las suspensiones por más de cinco días serán impuestas por el Concejo o el Alcalde o la Máxima Autoridad Administrativa, previa autorización de la respectiva Comisión Municipal y de acuerdo al procedimiento establecido en esta ley. (1). También se podrá decretar suspensión sin goce de sueldo cuando se haya decretado auto de detención sea ésta administrativa o judicial por delito en contra de un empleado de la Municipalidad.

Art. 73. La postergación del derecho de ascenso para los empleados de carrera, será otra causal de sanción para el empleado y serán impuestas por el Concejo o el Alcalde, o la Máxima Autoridad Administrativa, previa autorización de la respectiva Comisión Municipal y de acuerdo al procedimiento establecido en esta ley, de conformidad a lo establecido en el Art. 65 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

Causales de despido

Art. 74. Son causales de despido, las siguientes:

- a. Incumplimiento de las obligaciones comprendidas en el Art. 61 o incumplimiento de las prohibiciones comprendidas en el Art. 62, 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;
- b. Por hacerse acreedor a una tercera suspensión en el término de un año, autorizadas por la Comisión Municipal;
- c. Falta notoria de idoneidad, evidenciada en las evaluaciones de desempeño laboral o en el desempeño rutinario del cargo o empleo;
- d. Abandono del cargo o empleo, que se presumirá cuando el funcionario o empleado faltare al desempeño de sus funciones por más de ocho días hábiles consecutivos sin causa justificada; (1)

Reglamento Interno de Trabajo.

- e. Ejecutar actos graves de inmoralidad en la oficina donde se trabaje o fuera de ella cuando se encontrare en el ejercicio de sus funciones;
- f. 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;
- g. 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.
- h. El Acoso sexual o laboral de jefes a subalternos o de subalternos a Jefes o hacia personas particulares ajenas a la institución.

Procedimiento en caso de amonestación

Art. 75.- El Concejo Municipal, el Alcalde, la Máxima Autoridad Administrativa o el funcionario de nivel de dirección, comprobado que haya sido el hecho que motiva la amonestación, mandará a oír al empleado o funcionario para que exprese las justificaciones que tenga a su favor y si a juicio de la autoridad que lo mandó a oír, el empleado o funcionario no justificare su actuación, en el mismo acto lo amonestará oralmente, levantando acta de lo actuado. (1).

En los casos de amonestación por escrito a que se refiere el Art. 63 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, se seguirá el procedimiento establecido en el inciso anterior, y en caso de ser procedente, se resolverá así, haciéndose constar en el acta la reincidencia. La nota de amonestación, podrá entregarse al funcionario o empleado infractor en el mismo acto o con posterioridad a la firma del acta respectiva. (1)

Queda facultado el Concejo, Alcalde o Gerente para imponer Sanciones al personal excluido de la Ley de la Carrera Administrativa, siempre y cuando se realicen de conformidad a lo establecido en el presente Reglamento y demás Leyes aplicables.

Reglamento Interno de Trabajo.

Art. 76. En caso de suspensión y despido de los empleados excluidos de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, bastará la comprobación de los hechos que dieron motivo a la suspensión, procediendo el Concejo, Alcalde o Gerente a su aplicación. En caso de despido por pérdida de confianza, será el Concejo Municipal la autoridad competente para tal propósito, siendo necesario justificar documentalmente tal hecho y notificárselo al empleado correspondiente para evitar causas o costos procesales para el Concejo Municipal.

CAPÍTULO XVI PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS.

Art. 77.- En el ejercicio de su potestad disciplinaria, y para la aplicación de las sanciones a que hace referencia el capítulo anterior, la Municipalidad procederá conforme se establece en el presente Reglamento, Ley de la Carrera Administrativa y demás fuentes del Derecho Laboral que fueren aplicables según el tipo de infracción y la naturaleza de la relación laboral.

Art. 78.- En los casos de amonestación verbal o escrita, el competente para su imposición será el Concejo, el Alcalde o la Máxima Autoridad Administrativa y funcionarios del nivel de dirección, con la sola comprobación del hecho que las motiva.

Art. 79. Los Artículos del 70 y siguientes de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, establecen el procedimiento que deberá seguirse en caso de suspensión, postergación del derecho de ascenso y despido para el personal de carrera.

Art. 80.- De las resoluciones pronunciadas por el Alcalde o persona delegada se admitirá recurso de apelación para ante el Concejo, dentro de los tres días siguientes a su notificación.

Interpuesto el recurso de apelación, el Alcalde dará cuenta al Concejo en su próxima sesión, quien designará a uno de sus miembros o algún funcionario para que lleve la sustanciación del recurso y lo devuelva oportunamente para resolver.

Reglamento Interno de Trabajo.

Admitido el recurso por el Concejo se notificará al apelante y se abrirá a pruebas por el término de cuatro días.

Transcurrido el término de prueba el encargado de la sustanciación devolverá el expediente al Concejo para que resuelva dentro de los tres días posteriores.

CAPITULO XVII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y VIGENCIA.

Art. 81.- Lo no previsto en el presente Reglamento Interno de Trabajo, se resolverá de conformidad a lo dispuesto en las leyes laborales aplicables a cada caso y, las disposiciones del mismo se entenderán sin perjuicio de mejores derechos establecidos a favor de los empleados por las leyes, contratos y los consignados por la Municipalidad.

Art. 82.- Las prestaciones y gratificaciones que por circunstancias extraordinarias acuerde la Municipalidad a favor de sus empleados, fuera de las establecidas en el presente Reglamento, no sentarán precedente.

Art. 83. Los funcionarios y empleados de la Municipalidad encargados de la recepción, Control, custodia e inversión de fondos o valores públicos, o del manejo de bienes Públicos, están obligados a rendir fianza a favor de la Municipalidad, de acuerdo con la Ley para responder por el fiel cumplimiento de sus funciones.

No se dará posesión del cargo, a quien no hubiere dado cumplimiento a este requisito.

Art. 84.- El presente Reglamento deja sin efecto el Reglamento Interno de Trabajo aprobado anteriormente

Art. 85. El Reglamento Interno de Trabajo, entrará en vigencia ocho días después de haber sido decretado y dado a conocer a los empleados a más tardar dentro de los quince días posteriores a su aprobación.

Art. 86.- Toda reforma o modificación al presente Reglamento deberá someterse a la aprobación del Concejo Municipal, y para que entre en vigencia deberá procederse en la misma forma que establece el artículo anterior.

Reglamento Interno de Trabajo.

Dado en la Alcaldía Municipal de San Pedro Masahuat, Departamento de La Paz, a los días del mes de de dos mil quince.

Alcalde Municipal

Síndico Municipal

Primer Regidor Propietario

Segundo Regidor Propietario

Tercer Regidor Propietario

Cuarto Regidor Propietario

Quinto Regidor Propietario

Sexto Regidor Propietario

Séptimo Regidor Propietario

Octavo Regidor Propietario

Secretaria Municipal.

Reglamento Interno de Trabajo.

INDICE.

Capítulo I	
Objeto y Campo de Aplicación.....	2
Capítulo II	
De la Organización.....	3
Capítulo III	
Clasificación del Personal.....	6
Capítulo IV	
Nombramiento, Registro de Personal, Plazas Vacantes y Traslados	8
Capítulo V	
De la Jornada de Trabajo, De la Semana Laboral y Horario de Trabajo.....	12
Capítulo VI	
Del Descanso Semanal.....	13
Capítulo VII	
Del Salario, Lugar, Día y Hora de Pagos.....	14
Capítulo VIII	
Viáticos y Transporte.....	16
Capítulo IX	
Licencias y Registro de Previsión Social.....	16
Capítulo X	
Vacaciones y Asuetos.....	18
Capítulo XI	
Aguinaldo y Otras Prestaciones.....	21
Capítulo XII	
Control de Asistencia y Ausencia.....	22
Capítulo XIII	
De las Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores.....	23
Capítulo XIV	
Atribuciones, Facultades, Obligaciones y Prohibiciones de la Municipalidad.....	28
Capítulo XV	
Título I	
Infracciones.....	29
Título II	
Sanciones.....	31
Capítulo XVI	
Procedimientos y Recursos.....	35
Capítulo XVII	
Disposiciones Transitorias y Vigencia.....	36