



ALCALDIA MUNICIPAL DE CHALATENANGO DEPARTAMENTO DE CHALATENANGO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MUNICIPALIDAD DE CHALATENANGO

CON APOYO Y ASESORIA DE:



Ciudad de Chalatenango, agosto de 2016, Rev.02

Acuerdo Municipal Número: Acta N°8, Acuerdo N°84-A- de fecha 08/04/2015

EL CONCEJO MUNICIPAL DE CHALATENANGO, DEPARTAMENTO DE CHALATENANGO

CONSIDERANDO:

- I. Que de acuerdo a lo establecido en el artículo 203, 204 numerales 4 y 5, y 219 de la Constitución de la República, la autonomía del municipio comprende decretar Ordenanzas y Reglamentos locales. Así mismo los artículos 3 numeral 5°; 30 numeral 4°; 33 y 35 del Código Municipal hace extensivo dicha autonomía para normar el Gobierno y la Administración Municipal.
- II. Que el artículo 63 inc. 1° de la Ley de la Carrera administrativa municipal establece que las faltas leves se determinarán en el respectivo Reglamento Interno de Trabajo de la municipalidad.
- III. Que es necesario establecer las normas que regulen las relaciones de trabajo entre la Municipalidad, y a todo el personal que labora en la misma, ya sea por nombramiento o por contrato.
- IV. Que es importante definir o emitir un instrumento que coadyuve a la organización y buena marcha de la Municipalidad, así como crear los espacios y límites dentro de los cuales los empleados puedan orientar sus acciones y sus relaciones con los otros miembros de la organización.
- V. Que la implementación del presente Reglamento Interno de Trabajo en concordancia con la ley de la Carrera Administrativa Municipal, el Código de Trabajo y la Ley de Garantía de Audiencias de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa; se aplicará para el mejor funcionamiento y eficiencia de los municipios, como también garantizar la estabilidad y permanencia de los empleados y funcionarios públicos municipales en el ejercicio de sus funciones.

POR TANTO SE DECRETA EL SIGUIENTE:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DE CHALATENANGO.-

**CAPITULO I
OBJETO, CAMPO DE APLICACIÓN Y ADMINISTRACION DE PERSONAL.**

Objeto.

Art. 1.- El presente Reglamento Interno de Trabajo tiene por objeto establecer y regular los derechos y obligaciones de la administración municipal y del personal que labora para la Municipalidad de **Chalatenango**, así como las disposiciones administrativas, técnicas, prácticas, necesarias y útiles para la buena marcha proveniente de las relaciones de trabajo; así como establecer el régimen disciplinario aplicable.

Equidad de género.

Art. 2.- Las palabras alcalde, servidor, empleado, funcionario, juez y otras semejantes contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, que se aplican al género masculino; se entenderán comprender y se utilizarán indistintamente en género masculino o femenino, según el género del titular que los desempeña o de la persona a la que haga referencia. Lo anterior, de conformidad a lo establecido en la Constitución, tratados internacionales y legislación secundaria vigente.

Alcance.

Art. 3.- Las disposiciones de este Reglamento Interno de Trabajo se aplicarán a todos los trabajadores de la Municipalidad de **Chalatenango** cuya relación laboral emane de un acuerdo o contrato individual de trabajo emitido o suscrito por el Concejo o del Alcalde Municipal según el caso; y aquellos que su relación se establezca a atreves de contrato por servicios profesionales no estará sujeto a estas disposiciones, sino a las cláusulas del mismo contrato de conformidad a consignado en código de trabajo,

Administración de personal.

Art. 4.- El Concejo y el Alcalde, velarán por el cumplimiento y aplicación de este Reglamento Interno de Trabajo. En cumplimiento a sus facultades legales y de conformidad a las leyes en lo referente en a la administración del talento humano que labora para la municipalidad, indistintamente el tipo de relación laboral de estos.

CAPITULO II GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

Conceptos

Art. 5.- En el texto del Presente Reglamento Interno de Trabajo, el Concejo Municipal se denominará “El Concejo” o “La Municipalidad”, Alcalde Municipal se denominará “El Alcalde” y al personal de la misma “El Empleado”.

Art. 6.- El Concejo es la autoridad máxima del municipio y será presidido por el Alcalde, quién es el representante legal y administrativo del Municipio, el titular del Gobierno y de la Administración Municipal.

El Concejo y el Alcalde, son los responsables directos de la aplicación y ejecución del presente Reglamento. Asimismo administrarán la carrera administrativa municipal, conforme lo establecen los artículos 14 y 15 de la LCAM y garantizará los Derechos y el debido proceso de las demás leyes laborales.

Art. 7.- Cuando las necesidades de trabajo lo ameriten, la o las dependencias de la Municipalidad tendrán un Jefe o Encargado según el caso, que será el responsable de su buen funcionamiento, tanto en el aspecto técnico como administrativo. El personal adscrito a cada dependencia tendrá como superior inmediato al Jefe o encargado de la misma.

Las peticiones o reclamos sobre asuntos de trabajo de los miembros del personal, deberán hacerlo de forma verbal o escrita a su respectivo Jefe o Encargado si lo hubiese, y solamente si el reclamo no fuese atendido por éste, en el plazo de tres días hábiles, podrá recurrir directamente a la máxima autoridad, quien resolverá lo pertinente dentro de los tres días posteriores de haberse conocido.

En el caso de no haber Jefe o encargado inmediato, las peticiones o reclamos se harán directamente ante el señor Alcalde, de la forma establecida en el inciso anterior.

El Manual de Organización y Funciones y el Descriptor de Cargos y Categorías, describirán los niveles jerárquicos, las funciones de cada puesto, las actividades de cada cargo y los requisitos para el desempeño de los mismos.

CAPITULO III DEL INGRESO Y NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL.

Proceso de ingreso o acceso.

Art. 8.- El proceso de acceso y vinculación, tiene por objeto garantizar el ingreso de personas idóneo a la administración pública municipal y el acceso de los empleados, con base a mérito y aptitudes procedimientos que permitan la aplicación en igual de condiciones, de quienes aspiran a desempeñar los empleos o cargos. Quienes presentaran solicitud sustentada con la respectiva copia de sus atestados y se someterá a concurso con el resto de aspirantes, salvo en los casos que el personal sea asignado por el Programa o institución que financie la ejecución de un proyecto específico.

Debiendo cumplir los requisitos que establece el Art.12 de la ley de la carrera administrativa siendo estos los siguientes:

Ser salvadoreño y en el caso de ser extranjero deberá estar legalmente autorizado para trabajar en el país.

Ser mayor de dieciocho años.

Aprobar las pruebas de idoneidad, exámenes y demás requisitos que establezcan la ley de la carrera o el código laboral y los manuales que emitidos por el respectivo Concejo Municipal, los que a continuación se enumeran.

- a) Currículo Vitae sustentado;
- b) Certificación de Partida de Nacimiento reciente;
- c) Solicitud de empleo, (completa y según formato entregado por RRHH);
- d) Constancia o certificación de nivel de estudio o grado académico;
- e) Lugar de la residencia;
- f) Número de Documento Único de Identidad Personal, lugar y fecha de expedición;
- g) Empleo actual que desempeña o anteriores que haya desempeñado, mencionando los sueldos respectivos y especificando las razones o motivos de su retiro;
- h) Idiomas que habla y escribe;
- i) Indicación del empleo que solicita;
- j) Referencias por lo menos de dos personas, sobre la competencia y conducta del solicitante;
- k) Nombre y dirección de la persona a quién deberá notificarse en caso de enfermedad o accidente;
- l) Personas que dependen económicamente de él, cónyuge e hijos;
- m) Nombre de los beneficiarios y el porcentaje asignado a cada uno de ellos;
- n) Numero de ISSS, AFP;
- o) Solvencia de la PNC, cuando el solicitante opte por el puesto dentro del CAM;
- p) Cualquier otro requisito que a juicio de la Municipalidad sea exigible.

La Municipalidad, podrá exigir a los solicitantes los exámenes médicos y de laboratorio que se estime conveniente y que faculte la ley.

En caso que con anterioridad hubiere trabajado en la Municipalidad, deberá proporcionar toda la información requerida en la solicitud.

Del proceso de ingreso.

Art. 9.- Para iniciar este proceso se requiere que el Concejo o Alcalde según el caso, realice la convocatoria, para que los aspirantes presenten su solicitud y la documentación claramente establecida en la convocatoria, pudiendo ser el responsable de la recepción el jefe o encargado de la Unidad de Recursos Humanos o a quien designe el Concejo o Alcalde. Luego la Comisión Municipal de la Carrera Administrativa con apoyo de la unidad de RRHH y personal especializado según el caso, realizarán las entrevistas y evaluaciones correspondientes al cargo, con el fin de determinar la idoneidad y cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual Descriptor de Cargos y Categorías y lo consignado en el artículo 12 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

Art. 10.- El Concejo o Alcalde, considerando la terna proporcionada por la Comisión Municipal de la Carrera Administrativa, producto del proceso de selección, emitirá el acuerdo de nombramiento o contratación según sea el caso entre el término de treinta días siguientes a la presentación de la terna, de conformidad a lo establecido en el Art. 30, inciso numeral 2 y el Art. 48 numeral 7 y 8 del Código Municipal y el artículo 31 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

Asignación presupuestaria

Art. 11.- El Concejo o el Alcalde, en su caso, no podrá hacer nombramientos de funcionarios o empleados ni adquirir compromisos económicos, si no existe asignación presupuestaria que ampare el egreso o cuando esta fuere insuficiente.

Restricción

Art. 12.- No podrá contratarse o nombrarse como empleado de la Municipalidad a persona alguna que sea cónyuge, conviviente o cuyo parentesco se encuentre dentro del tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad con algún miembro que conforme el Concejo Municipal.

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.

Clasificación

Art. 13.- El personal de la Alcaldía se clasifica de la siguiente manera:

- 1- **PERSONAL PERMANENTE:** Es constituido por los servidores públicos 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 Salarios, contratos o acuerdos.
- 2- **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 servidores públicos temporales para desempeñar labores de naturaleza permanente en la Institución, salvo las excepciones indicadas en el Art. 25 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 estimado.

- 3- **PERSONAL INTERINO:** El que presta sus servicios en base a un contrato individual de trabajo para llenar vacantes de servidores públicos cuya ausencia es motivada por causa legal o justificada. El trabajador interino dejará de prestar sus servicios cuando cesare la causa que motivó la ausencia del trabajador permanente y éste se presentare a su trabajo, todo lo cual será sin ninguna responsabilidad para la Municipalidad.
- 4- **PERSONAL EVENTUAL:** El que presta sus servicios para atender labores de emergencias o de corta duración.

Inicio y finalización del tiempo de servicio

Art. 14.- Los años de trabajo continuo se contarán a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios a la Municipalidad y vencerán en la fecha correspondiente de cada uno de los años posteriores.

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

CAPITULO IV REGISTRO DE EMPLEADOS

Del Registro

Art. 15.- De cada persona nombrada o contratada por la municipalidad se llevará un expediente personal, en cuanto al nombrado y que está comprendido en la carrera pudiendo ser inscrito en el Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal (RMCAM), en cuanto a los no comprendidos ya sea por nombramiento o contrato se llevara de igual manera un registro que corresponderá a la unidad de RRHH, el expediente de los de carrera debe ser remitido al Registro Nacional de la Carrera Administrativa (RNCAM), para tener un respaldo de la información como lo establece la ley, estos expedientes podrán estar consolidados en un solo registro que conformarán el sistema de Recursos Humanos en forma manual o mecanizada, que contarán como mínimo con la siguiente información:

- a) Ficha prediseñada para la información completa del empleado, tales como el nombre, apellido, edad, profesión u oficio, dirección del empleado y teléfono si lo tuviere, los nombres de los beneficiarios y otros.
- b) Cargo con el que ingresa a la Municipalidad y salario asignado por la 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 caso.
- c) La copia certificada del punto de acta en donde consta su nombramiento o contratación, el cargo que desempeñará, su nivel y categoría a la que acceso, el salario que devengará y la fecha en la inicia labores.

- d) Fecha en que el empleado dejó de prestar sus servicios a la institución en que prestó sus servicios anteriormente y la causa de su retiro.
- e) 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.
- f) Espacio reservado para hacer constar la o las infracciones cometidas por el trabajador a las normas de trabajo vigentes o establecidas en la Municipalidad o entidades municipales, 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.
- g) Un espacio reservado el cual llevara las capacitaciones y el resultado de las evaluaciones a que ha sido sometido el trabajador y los reconocimientos a su buen desempeño u otros.
- h) Cualquier otro requisito que a juicio de la municipalidad sea exigible y que este permitido por la ley.

Encargado del Registro

Art. 16.- El RMCAM está a cargo del respectivo Alcalde Municipal o del funcionario o empleado que este delegue como Registrador Municipal (Art.50 LCAM).

Corresponde al Registrador Municipal delegado por el Alcalde mediante acuerdo administrativo, la función primordial el inscribir a los empleados permanentes en el RMCAM, la remisión de información al Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal y todas aquellas atribuciones que le establezca la ley (ART. 57 LCAM).

CAPITULO V DE LOS NIVELES FUNCIONARIALES DE CARRERA Y CATEGORIA.

De los niveles funcionariales.

Art. 17.- Por su contenido funcional los servidores públicos se clasifican en los siguientes:

- a) **Nivel de dirección:** Pertenecen los servidores públicos que desempeñan funciones de dirección, planificación y organización del trabajo tendentes a lograr los objetivos de la institución.
- b) **Nivel técnico:** Pertenecen los servidores públicos que desempeñan funciones técnicas o administrativas especializadas y complejas para las que se requiere estudios previos de orden universitario o técnico.
- c) **Nivel de soporte administrativo:** Pertenecen los empleados que desempeñan funciones de apoyo administrativo y técnico para los que se requieren estudios mínimos de bachillerato.

-
- d) Nivel operativo:** Pertenecen los empleados con funciones de apoyo a los servicios generales propios de la institución.

De las Categorías

Art. 18.- En cada uno de los niveles funcionariales y para cada cargo específico, habrá tres categorías. El funcionario o empleado a ser nombrado o contratado accederá al nivel correspondiente en la tercera categoría de ese mismo nivel e irá ascendiendo a la categoría siguiente de acuerdo a la experiencia, conocimientos, capacitación y méritos acreditados.

El empleado o funcionario tendrá derecho a ascender a una categoría siguiente, hasta después de dos años de haber desempeñado el cargo o empleo en la categoría anterior y previa calificación positiva de la respectiva evaluación al desempeño laboral, sustentado en los requisitos de experiencia, conocimiento, capacitación recibidas y méritos acreditados, y que se encuentran claramente establecidos en los manuales; descriptor de cargos y categorías, de planes, políticas y planes de capacitación, de no cumplir con una de los requisitos previamente establecidos no podrá acceder a la categoría próxima sin excepción..

Nombramientos de empleados de carrera.

Art. 19.- Para todo empleado que ingrese a la Municipalidad a desempeñar cargos permanentes comprendidos en el Art. 2, de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, se procederá a hacer su respectivo nombramiento, por el Concejo o el Alcalde según corresponda, en calidad de prueba por el término de tres meses (Art. 35 LCAM) y si su desempeño laboral fuere bien evaluado transcurrido el término de prueba, se considera incorporado en forma permanente, debiendo inscribirse como tal en el Registro de Recursos Humanos y el de Carrera Administrativa Municipal.

Nombramientos de empleados no comprendidos en la carrera.

Art. 20.- Para todo empleado que ingrese a la Municipalidad a desempeñar cargos permanentes no comprendidos en la carrera administrativa municipal, se procederá a hacer su respectivo nombramiento, por el Concejo Municipal en calidad de prueba por el término de tres meses y si su desempeño laboral fuere bien evaluado transcurrido el término de prueba, se un mes se considera incorporado en forma permanente y se registrará por las normas de la Ley de Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la carrera administrativa municipal, debiendo ser inscrito como empleado en el Registro de Recursos Humanos.

Contratación de empleados no comprendidos en la carrera administrativa.

Art. 21.- Todo empleado no comprendido en el artículo 2 de la LCAM y que no son parte de la carrera y que ingresaren a la Municipalidad, su relación laboral se establecerá a través de un contrato individual de trabajo podrá establecerse que los primeros treinta días serán de prueba (Art. 28 LCAM). Y si su desempeño laboral fuere bien evaluado transcurrido el término de prueba, se considera contratado en forma permanente aunque en el mismo se señale plazo de terminación, en los casos que el cargo sea permanente aunque se hagan contrato año con año, debiendo ser inscrito como empleado en el Registro de Recursos Humanos (Art. 25 LCAM).

Terminación de Nombramiento o Contrato

Art. 22.- Todo lo precedente en los artículos anteriores, si no fueran satisfactorios sus servicios en el período de prueba, en cualquier momento de ese período podrá darse por terminado su nombramiento o contrato respectivo, sin responsabilidad para la Municipalidad. Vencido el término de prueba sin que ninguna de las partes hayan manifestado su voluntad de dar por terminado el nombramiento o contrato, se continuará por tiempo indefinido, salvo que las partes hayan fijado plazo para su determinación, en los casos que la ley lo permita.

CAPITULO VI INDUCCION Y DESARROLLO DE PERSONAL

Inducción al empleado de recién ingreso

Art. 23.- Será obligación de la Institución proporcionar al empleado dar la inducción; y la orientación y entrenamiento respecto a las funciones, deberes y atribuciones de la Municipalidad y específicamente a las actividades relacionadas con su cargo y a la unidad organizativa donde desempeñará sus labores será a cargo del Jefe superior directo.

Desarrollo del empleado

Art. 24.- La orientación y entrenamiento a que se refiere el artículo anterior, serán proporcionados por la Unidad de Recursos Humanos y la unidad organizativa en donde se desempeñará el empleado.

CAPITULO VII CONCURSO, TRASLADOS Y PERMUTAS.

Autoridades Competentes

Art. 25.- Las Comisiones Municipales de la Carrera Administrativa son competentes para realizar procesos de selección, previa solicitud y convocatoria por el Concejo o Alcalde Municipal (Art. 25 LCAM), este mismo proceso es aplicable a los empleados comprendidos o no en la carrera, como a los por contrato individual de trabajo.

De las clases de concurso.

Art. 26.- Los concursos serán de dos clases: de ascenso y abiertos, a la vez los concursos de ascenso se subdividen en de ascensos de nivel y de proceso de acceso al derecho de aspirar a la siguiente categoría.

De los concursos de ascenso de nivel.

Art. 27.- En los casos de ascenso a una plaza o al ocurrir una vacante en la municipalidad, el respectivo Concejo o el Alcalde según corresponda, convocará a los funcionarios y empleados que tuvieran interés, sin importar su relación laboral, por medio de aviso colocado en la cartelera oficial de la misma. La esquila se fijará por el término de cinco días anteriores a la fecha del concurso.

Procedimiento para concurso de ascenso de nivel.

Art. 28.- Los empleados interesados en ascender, se someterán al proceso siguiente:

1. El Concejo o Alcalde, según el caso, someterán a concurso la plaza vacante de los niveles funcionariales.
2. El interesado presentará solicitud por escrito a la autoridad competente, mostrando su interés de concursar y buscar su ascenso al nivel superior, para ello anexara los atestados correspondientes que comprueben que cumple con los requisitos establecidos para el perfil sometido al concurso.
3. La Unidad receptora de la documentación, recibirá la solicitud y la trasladará para su respectivo resguardo y sustanciación del procedimiento.
4. Concluido el plazo de la convocatoria y el número de aspirantes fuere inferior a tres, la Comisión Municipal de la Carrera Administrativa declarara desierto el concurso, para que se deberá realizar la nueva convocatoria, siendo esta la última.
5. Una vez aceptada la solicitud, se presentaran a la Comisión Municipal de la Carrera Administrativa y se convocaran a los concursantes para realizar las pruebas de idoneidad determinadas para el referido cargo; indicando lugar, hora y fecha para realizar las pruebas, así como el material de apoyo permitido a utilizar, durante el desarrollo de las pruebas.
6. Una vez finalizadas las pruebas requeridas para el cargo, la Comisión Municipal de la Carrera Administrativa tendrá un plazo máximo de 30 días para dar a conocer los resultados de las pruebas. (Salvo caso especial que se requiera menor plazo al estipulado, a solicitud de la Autoridad requerida, no pudiendo ser menor de 3 días hábiles).
7. Con base en los resultados de las pruebas de Idoneidad, o de la calificación de requisitos y méritos en los casos de ascenso de nivel, la Comisión Municipal de la Carrera Administrativa seleccionará los tres concursantes mejor calificados, los que proporcionará al Concejo o al Alcalde.

En el caso que el concurso de ascenso que se realice para desempeñar cargos no comprendidos en la carrera administrativa, los empleados seleccionados que deseen conservar los derechos comprendidos en la LCAM, deberán solicitar dentro de los 60 días siguientes a su elección y antes de iniciar el desempeño del nuevo cargo, “Licencia sin goce de sueldo” y de una sola vez, por todo el período de su actuación en el cargo para el cual fueren elegidos, licencia que en ningún caso podrá ser denegada. En todo caso el empleado podrá solicitar su restitución en el cargo respecto del cual ostente derechos de carrera o renunciar a él.

Del derecho de ascenso de categoría.

Art. 29- Para el derecho de ascenso de categoría, el Concejo o Alcalde convocarán anualmente y tendrán derecho a participar todos los funcionarios y empleados que habiendo laborado a esa fecha, y que tuvieren un mínimo de dos años en una determinada categoría, acrediten las competencias y méritos requeridos para la categoría inmediata superior (Art. 30 LCAM).

La Comisión Municipal examinará y calificará los requisitos y méritos acreditados por los concursantes, con colaboración de personal especializado en la materia y comunicará al Concejo Municipal o Alcalde,

los nombres de los funcionarios y empleados que hubieren sido calificados satisfactoriamente y éstos acordarán el ascenso dentro de los treinta días siguientes al de la comunicación que la Comisión Municipal realice.

El derecho de ascenso podrá ser postergado a raíz de imposición de sanción por el Concejo o Alcalde Municipal, previa autorización de la Comisión Municipal de la Carrera Administrativa.

Procedimiento para de ascenso de categoría.

Art. 30.- Los empleados que tuvieren este derecho, se someterán al proceso siguiente:

1. El Concejo o Alcalde según corresponda realizará la convocatoria anualmente para el concurso de derecho de ascenso de categoría a los empleados que cumplan con todos los requisitos establecidos en el Artículo 30 de la LCAM.
2. La Comisión examinará y calificará los requisitos y méritos acreditados por los concursantes y comunicará al Alcalde o Concejo según corresponda.
3. Una vez recibidos los resultados y siendo estos satisfactoriamente calificados, el Concejo o Alcalde según el caso emitirá el respectivo acuerdo de ascenso dentro de los 30 días siguientes al de la comunicación que la Comisión Municipal le haga.

De los concursos abiertos.

Art. 31.- Se realizarán en los casos de acceso a una plaza nueva o al concurrir una vacante que no pueda llenarse por concurso de ascenso, el Concejo o Alcalde convocará a quienes tuvieren interés por medio de aviso al público colocado en la cartelera oficial de la Municipalidad. La esquila será fijada por el término de quince días anteriores a la fecha del concurso.

En caso que la vacante fuere de los niveles de dirección o técnico, será obligatorio además convocar por medio de aviso en un periódico de mayor circulación (Art. 28 Inc.2 LCAM), por lo menos con 8 días con anterioridad al concurso.

El aviso contendrá el número de plazas disponibles, las funciones propias del cargo o empleo, los requisitos y méritos necesarios para ocuparlas y la fecha en que se cerrará la inscripción y se verificarán la o las pruebas de idoneidad.

En ambos concursos, únicamente se admitirá a los solicitantes que reúnan los requisitos contemplados en el Art. 12 de la LCAM.

De las propuestas de candidatos.

Art. 32.- Con base en los resultados de las pruebas de acceso a la carrera administrativa municipal o de la calificación de requisitos y méritos en los casos de ascenso de nivel, la Comisión Municipal de la Carrera Administrativa seleccionará los tres concursantes mejor calificados, los que proporcionará al Concejo o al Alcalde, según corresponda realizar su respectivo nombramiento.

En caso que el número de concursantes fuere inferior a tres, la Comisión Municipal de la Carrera Administrativa lo informará así a la autoridad convocante y se declarará desierto la convocatoria y se realizara nueva convocatoria por una última vez.

El Concejo o el Alcalde, según corresponda, deberá hacer el nombramiento de entre los comprendidos en la propuesta de la Comisión Municipal de la Carrera Administrativa, salvo que tuviere fundamentos razonables para objetar la selección, en cuyo caso, lo acordará razonadamente y lo comunicará a la Comisión, solicitando una nueva propuesta. Si el nuevo concurso se declara nuevamente desierto, la Comisión Municipal lo informara así al Concejo o Alcalde, quien podrá nombrar directamente al empleado o funcionario, observando los requisitos establecidos en el Manual Descriptor de Puestos y Categorías.

Todo concursante tiene derecho a conocer los resultados del proceso de selección o ascenso en que hubiere participado y la calificación obtenida..

Vigencia de propuesta.

Art. 33.- Dentro del plazo de un año contado partir de la fecha de la entrega de la terna o nómina de los mejores calificados, resultado de los procesos de selección realizados por la Comisión Municipal, la Municipalidad podrá obviar la realización de nuevos concursos para la provisión de empleos con funciones y requisitos iguales o similares a los estipulados en las respectivas convocatorias y nombrar los nuevos funcionarios o empleados de entre los comprendidos en dichas ternas o nóminas.

Los aspirantes propuestos en una terna o nómina tendrán derecho en el mismo período a participar en concursos para la provisión de empleos con funciones y requisitos iguales o similares, sin necesidad de realizar nuevas pruebas de idoneidad ni acreditar más requisitos y méritos, y si su calificación estuviere entre los tres mejor calificados, formará parte de la terna que se propondrá a la autoridad correspondiente.

De los traslados

Art. 34.- Los funcionarios o empleados podrán ser trasladados dentro de la misma municipalidad, 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 administración municipal, de organización de la institución, por necesidades eventuales de reforzamiento en áreas determinadas o por solicitud de funcionario o empleado.

De las permutas.

Art. 35.- Los funcionarios y empleados que desempeñen cargos de un mismo nivel y categoría, podrán ser permutados dentro de una misma municipalidad o entre dos municipalidades, 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.

Las permutas intermunicipales se registrarán a raíz de la celebración de un convenio suscrito por las municipalidades que son las partes y que deben estar apegado a derecho.

CAPITULO VIII DE LA JORNADA DE TRABAJO, DE LA SEMANA LABORAL Y HORARIO TRABAJO

Jornadas Ordinarias de Trabajo

Art. 36.- Las jornadas ordinarias de trabajo son diurnas y nocturnas. Las primeras abarcan entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día, y segundas entre las diecinueve horas hasta las seis del día siguiente.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales y las establecidas en este Reglamento, será de ocho horas diarias, y la nocturna de siete de lunes a viernes.

La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración.

La semana laboral diurna no excederá de cuarenta horas ni la nocturna de treinta y cinco semanal.

Podrán pactarse en forma ocasional horas extraordinarias cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan y previa autorización del Concejo o Alcalde; pudiendo establecerse el tiempo de compensación como una remuneración a las horas extraordinarias de trabajo.

Jornadas especiales

Art. 37.- En tareas peligrosas o insalubres, la jornada no excederá de siete horas diarias, ni de treinta y cinco horas semanales, si fuera diurna, ni de seis horas diarias, y de treinta horas semanales si fuere nocturna.

En los casos de este artículo, la jornada de trabajo que comprenda más de tres y media horas nocturnas, será considerada nocturna, para los efectos de su duración.

Horarios de Trabajo

Art. 38.- El Concejo, el Alcalde 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 o 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.

La Municipalidad acomodará el horario de trabajo para sus dependencias administrativas, de aseo, mantenimiento, cementerio, pavimentación, alumbrado público, y otras, de acuerdo a las necesidades de la misma.

Reglas generales

Art. 39.- Para la regulación de las Jornadas y horarios de trabajo se atenderá lo siguiente:

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) Los trabajos que por fuerza mayor, como en caso de incendio, terremoto y otros semejantes, tuvieren que realizarse excediendo a la jornada ordinaria, se remunerarán solamente con salario básico.
- 5) Cuando la jornada no fuere dividida en el horario de trabajo deberán señalarse las pausas para que dentro de las mismas los trabajadores puedan tomar sus alimentos y descansar. Estas pausas deberán ser como mínimo de una hora, sin embargo cuando por la índole del trabajo no pudieren tener efecto, será obligatorio para la Municipalidad conceder permiso a los trabajadores para tomar sus alimentos sin alterar la marcha normal de las labores. En consecuencia, en condiciones normales de trabajo.
- 6) La Municipalidad se regirá por los horarios que a continuación se detallan:
 - a) Para el personal de oficina, de lunes a viernes de las 8:00 horas a 12:00 horas y de las 13:00 horas a las 16:00 horas, de lunes a viernes.
 - b) Para los trabajadores de proyectos, se establecen el siguiente horario de lunes a viernes de 8:00 horas a las 12:00 horas y de las 13:00 horas a las 16:00 horas, de lunes a viernes, y dos sábados de cada mes de 8:00 horas a las 16:00 horas.
 - c) Para el caso del personal de la UATM, Tesorería y Registro del Estado Familiar, deberán garantizar la continuidad de prestación de los servicios sin cerrar al medio día, para ello, en base a la disponibilidad de personal en cada unidad el jefe de las mismas informará mediante nota, los nombres de los y las empleados con sus respectivos horarios, garantizando la hora de descanso para tomar sus alimentos al medio día.
 - d) Para el personal de limpieza en la municipalidad:

Horario Matutino: Inicio de labores a las 07:30 horas y Salida a las 12:00 horas, Con un intermedio de noventa minutos para almorzar.

Horario Vespertino: Inicio de labores a las 13:30 horas y Salida a las 16:00 horas

- e) Para el personal del Cuerpo de Agentes Municipales se establecerán turnos de 24 horas de servicio y veinticuatro horas de descanso, comprendidas de 08:00 horas hasta las 07:59 horas del siguiente día, no obstante por Requerimiento del Sr. Alcalde, se asignarán turnos en periodos de fiestas patronales, fiestas decembrinas, los días martes de cada semana y según lo requiera por solicitudes que comprendan actividades por las cuales fue creado el CAM.
- f) El Concejo Municipal de acuerdo con los empleados podrá modificar el horario anterior, tomando en cuenta las necesidades de la Municipalidad.

CAPITULO IX DEL DESCANSO SEMANAL

Descanso semanal

Art. 40.- Los días de descanso semanal ordinarios, para el personal administrativo serán el sábado y el domingo y deberán remunerarse con su salario básico.

En atención a las necesidades del servicio, el Alcalde como las máximas autoridades administrativas podrán señalar, de común acuerdo con los trabajadores afectados, días de descanso diferentes al sábado y el domingo.

Art. 41.- El empleado que no complete su semana laboral sin causa justificada de su parte, perderá únicamente la remuneración correspondiente al tiempo no trabajado.

Compensatorio

Art.42.- El personal que trabaje en los días de descanso semanal, previa autorización del Concejo, Alcalde, Gerencia General en coordinación con las Jefaturas donde estuvieren asignados los empleados a laborar; tendrán derecho a que esos días se le compensen con otros comprendidos en la misma semana laboral o en la siguiente, solicitando en la Unidad de Recursos Humanos el formato respectivo.

Horas extras

Art. 43.- El personal que trabaje tiempo extra al final de su jornada de trabajo, en los días de descanso semanal o en días de asueto, previa autorización por acuerdo municipal, tendrán derecho a que se le remuneren las horas ordinarias laboradas, calculadas con salario básico.

Se debe tener en cuenta que el trabajo extraordinario, que se cancelará como horas extras, deberá ser justificado según los requerimientos o metas para tal fin. Por ningún motivo se pagará horas extras por trabajo ordinario que se deba cumplir en el tiempo normal de labores.

Autorización

Art. 44.- Ningún personal trabajará en días de descanso semanal, sin autorización previa del Alcalde Municipal o de la Gerencia General.

Pago

Art. 45.- Los sueldos o salarios ajustados por mes, incluyen el pago de los días de asueto y de descanso semanal.

CAPITULO X DEL SALARIO Y SU PAGO.

Del salario básico

Art. 44.- 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 periodo de que se trate. El salario básico por hora se calculará dividiendo la cantidad que resulte de la aplicación de la regla anterior entre el número de horas ordinarias de que se componga la jornada diaria.

Los salarios serán pagados el día veinte de cada mes y a más tardar el último día laborable del periodo a que se correspondan y 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, boletos o planillas que el trabajador firmará en señal de haber recibido a entera satisfacción su correspondiente salario, el cual podrá ser pagado por cheque o deposito a cuenta.

Cuando un trabajador no supiera o no pudiera firmar, estampara 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 además a su ruego otra persona mayor de dieciocho años. Ambas personas deberán ser debidamente identificadas por quien efectúe el pago.

Queda facultado el Alcalde para decidir el pago de los salarios del personal hasta con diez días hábiles de anticipación a su vencimiento.

Retenciones

Art. 47.- 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 ISSS, INPEP, AFP, IPSFA Impuestos, embargos, préstamos y por cualquier otro concepto que expresamente lo permitan las leyes.

Receptor de pago

Art. 48.- El salario deberá pagarse al propio trabajador, salvo que no pudiere éste concurrir a recibirlo, podrá hacerse a su cónyuge o compañero (a) de vida, o algún de sus ascendientes o descendientes debidamente autorizados por escrito y debidamente autenticado.

En caso de muerte del trabajador, tendrá derecho a una prestación económica para gastos funerarios el equivalente a dos meses de salario que devengaba el fallecido (Art. 59 LCAM), la que entregara de manera inmediata a los beneficiarios, el salario y cualquier otra prestación social a su favor se pagará

a los beneficiarios últimamente establecidos por el trabajador 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.

CAPITULO XI VIÁTICOS, TRASPORTE E INCENTIVOS

Viáticos

Art. 49.- Se entiende por viáticos la cantidad de dinero que la Municipalidad proporciona a los miembros del Concejo Municipal y 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 el jefe o encargado inmediato.

Art. 50.- Los viáticos a cancelar serán los establecidos a continuación:

- a) Pasajes dentro del departamento de Chalatenango: **\$4:00;**
- b) Pasaje fuera del departamento de Chalatenango: **\$7:00;**
- c) Si la salida del municipio fuera antes de las 7:00 horas, se darán viáticos por desayuno: **\$3:00;**
- d) Si el funcionario o empleado se presenta hasta después del mediodía a la municipalidad, se darán viáticos por almuerzo por un monto de: **\$5:00;**
- e) Si la misión se extiende hasta después de las 19:00 el viático por cena será de: **\$3:00;**
- f) Para el pago de viáticos por Misiones Oficiales fuera del país, el Concejo Municipal deberá tomar acuerdo dependiendo de los días y el lugar a visitar;
- g) En caso de capacitaciones o reuniones en los que éste incluidas las comidas, no se dará viático por alimentación; y
- h) Si en salida oficial, se utiliza vehículo oficial tanto de la municipalidad como de otra institución, no se dará viático por transporte.

Procedencia

Art. 51.- El Concejo Municipal acordará:

- 1) Pagar los viáticos para comisiones en el interior del país, y si hubiere que movilizarse fuera de su lugar de trabajo dentro de su misma zona en cumplimiento de sus funciones.
Tales viáticos serán pagados por el Encargado del Fondo Circulante o cargados en un recibo, o planilla dentro de los treinta días posterior a su autorización.
- 2) Los subsidios para capacitación técnica y;
- 3) Las dotaciones para misiones oficiales en el exterior y las remuneraciones por servicios especiales por contrato y de representación.
- 4) Los incentivos a que tendrá derecho el trabajador serán aprobados de acuerdo a la capacidad económica de la Municipalidad. Entre los incentivos implementar se consideran: capacitaciones internas y/o externas, adiestramiento interno o externo, subsidio para estudio(para empleados que estudian carrera administrativa municipal) y los incentivos monetarios; aumentos salariales, que serán aprobados de conformidad al proceso de ascenso de conformidad a la ley de la carrera establecido en el Manual del Sistema Retributivo.

CAPITULO XII LICENCIA Y REGULACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

Licencias

Art. 52.- 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) Para contraer matrimonio civil los trabajadores gozarán de **tres días** 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 autorizó el matrimonio.
- c) Para cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia, como en los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge, de sus ascendientes y descendientes, lo mismo que cuando se trate de personas que dependan económicamente de él, y que aparezcan nominadas en el contrato de trabajo o, en el respectivo expediente en su defecto, que se encuentre en el RMCAM.

Esta licencia durará el tiempo necesario, pero la Alcaldía 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 mismo año calendario.

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

Por Enfermedad

Art. 53.- Cuando el empleado se le imposibilite desempeñar sus labores en caso de enfermedad o accidente común del trabajador, la municipalidad está obligada a pagarle hasta que dure la enfermedad y hasta el restablecimiento de aquél, una cantidad equivalente al setenta y cinco por ciento de su salario básico, conforme a las categorías establecidas.

Primera categoría: Comprende a los empleados que tienen **un año o más de servicio** en la Municipalidad, y da derecho en cada año a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante sesenta días.

Segunda Categoría: Comprende a los empleados que tienen **cinco meses o más y menos de un año** de estar al servicio de la Municipalidad, y da derecho durante ese plazo, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante cuarenta días.

Tercera Categoría: Comprende a los trabajadores que tienen **un mes o más y menos de cinco meses** de estar al servicio de la Municipalidad, y da derecho en este plazo, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante veinte días.

Los plazos a que aluden las categorías anteriores, se estarán a partir de la fecha en que el empleado comenzó a prestar sus servicios a la Municipalidad y vencerán en la fecha correspondiente a los meses o años posteriores, salvo que hubiese disuelto la relación laboral por una o más terminaciones de contrato, pues en tal caso los meses o años se contarán a partir de la fecha en que se iniciaron las labores de conformidad con el último contrato o nombramiento.

Por Maternidad

Art. 54.- La Municipalidad, está obligada a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, dieciséis semanas de licencia, diez de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto. Asimismo, independientemente del tiempo que tenga de laborar para la Municipalidad.

Toda mujer trabajadora durante los primeros seis meses, post parto, mientras amamante a su hija o hijo, o mientras recolecte su leche, tendrá derecho, con ese fin, a una interrupción en la jornada laboral de hasta una hora diaria; esta interrupción podrá ser fraccionada en dos pausas o las veces que hayan acordado las partes.

Las interrupciones en la jornada laboral no podrán ser utilizadas en la hora de almuerzo y serán contadas como hora efectiva de trabajo y remunerada como tal.

Los patronos tienen la obligación de velar por el cumplimiento de esta disposición y este derecho no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro, caso contrario será sancionado según lo establecido en la presente ley (Art. 35 LPPALM).

Art. 55.- Bono por Maternidad

El Concejo Municipal podrá establecer el pago de un bono por maternidad, si sus finanzas lo permiten, a quien recién haya dado a luz, equivalente a un mes del salario que devenga la reciente madre, la que entregara dentro de los primeros quince días luego del alumbramiento (Art. 28 Reglamento de La Ley del ISSS).

Por Paternidad

Art. 56.- Al hombre se reconoce el derecho a tres días de descanso en caso de paternidad por nacimiento o adopción (DL 376; 31/05/13): licencia que se concederá a elección del trabajador desde el día de nacimiento, de forma continua o distribuida dentro de los primeros quince días desde la fecha de nacimiento. En caso de padre adoptivo, el plazo se contara a partir de la fecha en que se firme la sentencia de adopción respectiva. Pero el goce de esta licencia deberá presentarse partida de nacimiento o certificación de la sentencia de adopción, según el caso. Pero esta licencia, el patrono estará obligado a reconocer una prestación económica equivalente al salario ordinario de tres días.

Licencias sin goce de sueldo

Art. 57.- La Municipalidad podrá conceder licencias sin goce de sueldo, hasta un máximo de 60 días continuos, y procederán previa autorización del Jefe de la Unidad si hubiere o del Alcalde en su caso y en el caso en que la naturaleza de las labores del empleado lo permita, sea factible y no menoscabe la prestación del servicio que se brinda.

No obstante lo establecido en el inciso anterior, cuando la licencia exceda de 8 días, no podrá concederse sino es con la autorización del Alcalde o del Concejo, según proceda.

Autorización

Art. 58- Las licencias a que se refiere este capítulo serán autorizadas por el Alcalde o el Concejo Municipal previa solicitud por escrita de parte del trabajador interesado.

Art. 59.- En lo relacionado con este capítulo, los empleados se regirán en lo que fuere aplicable y no contrarie lo establecido en este Reglamento Interno de Trabajo, la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, Código de Trabajo y demás Leyes aplicables.

Seguro Social

Art. 60.- Para aquellos trabajadores que estuvieren sujetos al Régimen del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, la Municipalidad le reconocerá el porcentaje del salario que devengue el trabajador que no sea cubierto por el Instituto mencionado, en concepto de subsidio.

CAPITULO XIII LOS RIESGOS PROFESIONALES

Salud y Seguridad Ocupacional

Art. 61.- 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 y en consecuencia crea obligaciones hacia la municipalidad para prevenirlos de acuerdo a lo comprendido en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Indemnizaciones

Art. 62.- Para el cálculo de las indemnizaciones y prestaciones en dinero cualquiera 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.

Responsabilidad Patronal

Art. 63.- 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 exenta de responsabilidad la municipalidad, cuando el riesgo se hubiere producido encontrándose la víctima en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

Prestaciones de Ley

Art. 64.- En caso de accidente común y riesgos profesionales, la Municipalidad concederá a sus empleados, las prestaciones establecidas en el Código de Trabajo, o la Ley de la Carrera Administrativa Municipal según corresponda.

Art. 65.- Si se produjera la muerte del empleado a causa del riesgo profesional, la municipalidad dará la prestación económica para gastos funerales equivalente a dos meses del salario que devengaría el fallecido, la que entregará de manera inmediata a los beneficiarios. Además pagará la indemnización a los beneficiarios que señalan el Código de Trabajo, o la Ley de la Carrera Administrativa Municipal según corresponda el caso.

CAPITULO XIII CONTROL DE ASISTENCIA Y AUSENCIA

Control de Asistencia

Art. 66.- La asistencia y permanencia de los trabajadores en el desempeño de sus labores será controlada en forma y por los medios que la Municipalidad considere adecuados a cada lugar de trabajo.

Cuando el sistema que se establezca sea a través de reloj marcador por tarjeta de asistencia, las marcas defectuosas, manchadas, se tendrán por no hechas, siempre que ello no provenga de defectos mecánicos del sistema de control. De igual manera la omisión de una marcada en los controles respectivos de la municipalidad hará presumir la inasistencia o abandono de las labores, según el caso del trabajo en la correspondiente jornada. Así mismo cuando tal marca apareciere con evidentes muestras de alteración. Aquel empleado del que se tenga conocimiento que a solicitud de otro marcaré la tarjeta de este, se tomara ese día como no trabajado por ambos y se le aplicara el respectivo descuento.

Estará exento de marcar asistencia El Alcalde y la Gerencia General; en otros casos se hará previa autorización del Concejo.

Deber de Comunicar

Art. 67.- Se considerará como ausencia la no asistencia al trabajo en un día laboral, siempre y cuando el empleado no justifique la causa que la motivó, justificación que deberá presentarse dentro de veinticuatro horas subsiguientes al día de ausencia ante el jefe inmediato o de ser posible comunicarla el mismo día por medio de familiar o por interpósita persona.

La no comunicación oportuna de la justificación por parte del empleado será considerada como falta leve y sancionada como tal.

Llegadas tardías

Art. 68.- Toda llegada tardía a sus labores por parte del trabajador dará lugar a que se le descuenta de su salario, la porción que corresponda a la unidad de tiempo en que el trabajador se tarde en llegar a sus labores.

Descuentos

Art. 69.- Es llegada tardía el ingreso del trabajador 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 cuarenta minutos por cada mes calendario, lapso que no afectará el monto del salario. Y se les dispensarán las llegadas por un máximo de cinco minutos por día el que será acumulativo hasta llegar al tiempo de tolerancia, no siendo objeto de descuento, pero si excede de este se le aplicara el respectivo descuento a todo el tiempo en calidad de llegad tarde, si el tiempo de demora es de cinco minutos o más se sumará hasta llegar a cantidad establecida por el mes, luego de este tiempo se corre descuento.

Permisos

Art. 70.- 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, sin embargo, cuando circunstancias especiales lo requieran queda facultado el Alcalde para modificar, por medio de acuerdo Municipal el horario de trabajo, pero en ningún caso será menor del tiempo que estipulan los Artículos 34 y 35 de este reglamento.

El servidor público tendrá derecho a licencia con goce de sueldo por un término de hasta cinco días en el año por motivos personales o por enfermedad sin necesidad de certificación médica ni presentar licencia formal,

CAPITULO XIV DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.

Derechos

Art. 71.- Los trabajadores de la Municipalidad gozarán de todos los derechos establecidos en La ley de la Carrera Administrativa Municipal, el Código de Trabajo, la Ley de Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Contemplados en la Carrera Administrativa y en el presente Reglamento Interno de Trabajo y otras leyes relacionadas.

Obligaciones

Art. 72.- Son obligaciones de los trabajadores de la Municipalidad las establecidas en el Artículo 60 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, las del Artículo 31 del Código de Trabajo, el manuales de organización y funciones, las señaladas en el presente Reglamento Interno de Trabajo y las que corresponden para cada puesto de trabajo de acuerdo con su naturaleza, circunstancia y cláusulas contractuales según correspondan.

Prohibiciones

Art. 73.- Todas las prohibiciones relativas a la función pública, establecidas en el artículo 61 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, el artículo 32 del Código Municipal, el Código de Trabajo, otras leyes de la República y el presente Reglamento Interno de Trabajo, serán aplicables a cada empleado o funcionario de la Municipalidad y las contenidas en circulares, instructivos, y órdenes escritas emanadas de la administración superior de la entidad.

SECCION PRIMERA DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

Art. 74.- Son derechos de los trabajadores de la Municipalidad, los siguientes:

- a) Recibir la remuneración que les corresponde de acuerdo con el respectivo nombramiento o contrato.
- b) Recibir las remuneraciones por trabajo extraordinario realizada en la cuantía, tiempo, lugar y forma establecida por la ley.
- c) Volver a su puesto de trabajo, después de concluir el tiempo de descanso semanal, asueto, licencia, permiso, vacación, suspensión legal o disciplina.
- d) Ser oído y permitirle la defensa de sus legítimos intereses mediante reclamos o peticiones dirigidos con respeto debido, al respectivo jefe o la autoridad administrativa competente.
- e) Gozar de la consideración y respeto de sus jefes, quienes deberán abstenerse de todo maltrato de obra o de palabra.
- f) Recibir los viáticos y la facilitación del transporte por trabajos comisiones asignadas fuera de la municipalidad, de conformidad a lo establecido en el presente reglamento.
- g) Recibir el bono por maternidad a la madre que recién dio a luz, siempre y cuando existan las condiciones presupuestarias para tal fin.
- h) Tiene derecho a tres días de descanso por paternidad,
- i) Las demás contenidas en este reglamento y las leyes laborales vigentes, según el caso.

SECCION SEGUNDA OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Art. 75.- Son obligaciones especiales de los trabajadores de la Municipalidad las siguientes:

- a) Desempeñar las tareas de su empleo en el lugar y en el correspondiente horario o turno de trabajo, con diligencia, celo, eficiencia y responsabilidad apropiada, de acuerdo con la naturaleza, circunstancias e incidentes del puesto y de las normas de funcionamiento

establecidas por el Reglamento, o de las ordenes permanentes o transitorias impartidas por el respectivo jefe de unidad o autoridad administrativa competente.

- b) Guardar en secreto los trámites, resoluciones asuntos o negocios cuya divulgación pueda comprometer el buen nombre de los intereses financieros, económicos, sociales o públicos de la Municipalidad especialmente si terceros pueden aprovecharse de la divulgación del secreto.
- c) Observar buena conducta y actuar correctamente tanto en el desarrollo de las labores a su cargo, como en las relaciones con los compañeros de trabajo y jefes superiores, absteniéndose de ofender a unos y a otros de obra o palabra.
- d) Permitir, cuando así lo amerite, el registro de su persona tanto en la hora de entrada como en la hora de salida de las instalaciones de la alcaldía como acciones de seguridad que deban ejecutarse con respeto, dignidad, guardándole la integridad al empleado.
- e) 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.
- f) Cumplir y velar por que se cumplan las normas de seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por reglamentos, por disposiciones de las autoridades públicas competentes o por la Administración del Municipio.
- g) Los trabajadores de la Municipalidad proporcionarán al Departamento de Recursos Humanos o a quien haga sus veces; al Registro Municipal de la Carrera, la información necesaria para mantener actualizado su expediente personal, notificar cuantas veces sea necesario y dentro de los próximos treinta días de ocurrido cualquier cambio en su estado familiar, cambio de domicilio o dirección y cualquier otro que haya consignado en formato de registro de datos.
- h) Cuando se encuentre en reparación las maquinas, vehículos, equipo y demás instrumentos indispensables para el desarrollo de sus labores, el trabajador deberá atender temporalmente nuevas funciones que su jefe inmediato o superior le encomienden siempre que éstas sean relacionadas con su cargo o las necesidades de la municipalidad lo requiera.
- i) Asistir a los turnos de trabajo que le asignen, en razón de la comunidad de servicio que proporciona la Municipalidad.
- j) Restituir en el mismo estado que le fueren proporcionados los materiales que no hubieren utilizado en la ejecución de determinado trabajo u obra y entregar aquellos que en cualquier estado rescatare del mismo.
- k) Devolver a la Municipalidad, cuando por cualquier motivo dejare de trabajar para ella, los documentos, instrumentos, herramientas y equipo que le hayan sido proporcionados para el cumplimiento de sus funciones.

-
- l) Cumplir con las demás obligaciones establecidas en presente reglamento, manuales, y en las demás leyes laborales.

SECCION TERCERA PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.

Art. 76.- Además de las prohibiciones establecidas en el Art. 32 del Código de Trabajo y el art. 61 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, para los trabajadores de la Municipalidad se establecen las siguientes:

- a) Abandono individual o colectivo de los empleados en los puestos de trabajo, en horas laborales sin previa autorización.
- b) El desarrollo de huelgas, declaradas ilegales por los jueces con competencia en la materia, hacía los trabajadores públicos municipales.
- c) Faltar injustificadamente al trabajo o ausentarse del empleo, durante las horas laborales sin la correspondiente autorización del jefe inmediato.
- d) 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 el normal desarrollo de las labores, por motivos, razones o finalidad ajenas a lo que corresponde a cada puesto de trabajo.
- e) Sustraer de los edificios, módulos, recintos, bodegas o cualquier dependencia de la Municipalidad, bienes muebles que sean propiedad de la misma o que estén bajo el cuidado o responsabilidad de ésta, sin la correspondiente autorización por escrito.
- f) Manchar, dañar, deteriorar o estropear los bienes inmuebles o las instalaciones del Municipio o alterar la presentación de las dependencias, circulaciones o acceso.
- g) Cometer actos inmorales o indecorosos, ofender de palabra, de obra o por escrito a los empleados o funcionarios de la Municipalidad, así como a los jefes superiores o dañarlos en su dignidad, intimidad o decoro.
- h) Marcar el control de asistencia de otro trabajador, para simular la concurrencia de quién no se presente a su trabajo, o la puntualidad del que llega tarde, o la presencia de quién no ha permanecido en su puesto de trabajo por haberse retirado sin la debida autorización de su jefe inmediato.
- i) Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de las labores, excepto para aquellos empleados que desempeñan trabajos de seguridad o vigilancia en la municipalidad;

- j) 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.
- k) Dedicarse dentro de las horas de trabajo a cualquier clase de juegos, entretenimiento o esparcimiento.
- l) Realizar, propiciar o consentir actos incompatibles con las normas de la moral o buenas costumbres dentro de las instalaciones de la Alcaldía.
- m) Hacer cualquier clase de propaganda en el lugar de trabajo durante el desempeño de las labores,
- n) Publicar por medios electrónicos información de la municipalidad sin la debida autorización o fotografías de empleados de la misma sin el consentimiento de esta.
- o) Percibir, aceptar, solicita o hacerse prometer donativos y ratificaciones en función de su cargo.

CAPITULO XV ATRIBUCIONES, FACULTADES, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LA MUNICIPALIDAD.

Atribuciones y facultades de la municipalidad.

Art. 77.- Son atribuciones y facultades de la Municipalidad todas las establecidas en las Disposiciones Generales del Presupuesto, Código Municipal, la Ley de Carrera Administrativa Municipal, Código de Trabajo, manuales, Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos y Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo, en lo que fuere aplicable, o en las demás leyes aplicables y en este reglamento.

Obligaciones de la municipalidad.

Art. 78.- Las obligaciones de la Municipalidad, son todas las que surjan de cualquiera de las Leyes mencionadas en el artículo anterior y del presente Reglamento, entre las siguientes:

- 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, para el cumplimiento de sus actividades laborales.
- e) Guardar la debida consideración a los empleados, absteniéndose de todo tipo de maltrato.

Prohibiciones a la municipalidad.

Art. 79.- Queda prohibido a la Municipalidad, realizar cualquier acto de los consignados como prohibidos por la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y el Código de Trabajo vigente, entre estas las siguientes:

- 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, raza, color, origen social, convicciones políticas, religiosas o por su condición de sindicalizados.
- d) Hacer o autorizar colectas obligatorias entre sus empleados.
- e) Obligar o consentir que los empleados ostenten en las oficinas donde trabajan, distintivos o emblemas que los identifiquen como miembros de algún partido político.
- f) Pagar el salario con especies que no sean moneda de curso legal.
- g) Suprimir o disminuir el salario o las prestaciones sociales.
- h) Hacer provocaciones o insinuaciones de tipo sexual, valiéndose de su cargo o nivel jerárquico.
- i) Ofender por cualquier medio a los empleados de la Municipalidad.
- j) Las demás que las leyes establezcan, en lo que fuere aplicable.

CAPITULO XVI REGIMEN DISCIPLINARIO.

SECCION A DE LAS INFRACCIONES

Clasificación

Art. 80.- Las faltas se clasifican en:

- a) Leves,
- b) Graves y;
- c) Muy graves

Faltas Leves

Art. 81.- Las faltas leves son:

- a) Usar indebidamente los materiales de uso administrativo, papelería y otros implementos o bienes destinados al servicio de la municipalidad.
- b) Proferir palabras soeces en el lugar de trabajo.
- c) No presentarse adecuadamente 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 en beneficio personal.
- e) Dedicarse a cualquier actividad ajena a sus labores durante el horario establecido en este Reglamento.
- f) No presentar justificación de manera anticipada, el motivo o causa por la que faltara a su lugar de trabajo.
- g) Mover mobiliario y equipo sin autorización del jefe inmediato y del encargado/a de Activo Fijo.
- h) Instalar software no autorizado en cualquier computadora de la municipalidad.

Faltas Graves

Art. 82.- Son faltas graves:

- a) No asistir con puntualidad al desempeño de sus labores.
- b) No dedicarse al trabajo durante las horas que corresponden según las leyes y este reglamento.
- c) Faltar a sus labores sin permiso de su superior o quien haga sus veces sin causa justificada.
- d) Abandonar total o parcialmente sus labores durante la jornada de trabajo sin permiso de su superior o sin causa justificada.
- e) Hacer cualquier clase de propaganda o actividad partidista durante el desempeño de las labores dentro o fuera de la institución.
- f) Negarse a usar el o los uniformes que le han sido entregados
- g) para su uso durante la jornada de trabajo.
- h) Ostentar en las oficinas donde trabaja distintivos o emblemas que los acrediten como miembros de un partido político.
- i) Negarse sin causa justificada a asistir a cursos de capacitación o especialización profesional.
- j) No 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.
- k) No cumplir con sus obligaciones de manera imparcial y desinteresada.
- l) No conducirse con la debida corrección en las relaciones con sus compañeros de trabajo y con sus subalternos.
- m) Desempeñar sin esmero, celo, diligencia y probidad las obligaciones inherentes a su cargo o empleo.
- n) La reincidencia en la comisión de una falta leve, dentro del plazo de los 2 meses siguientes a la fecha que origino la primera falta leve.

- o) Jugar ya sea en la computadora o cualquier tipo de juego durante las horas laborales, incluyendo las redes sociales en la web.

Faltas Muy Graves

Art. 83.- Son faltas muy graves:

- a) Realizar o Cometer actos inmorales hacia sus compañeros de trabajo o a sus superiores, dentro de la institución.
- b) Ingerir bebidas embriagantes o usar drogas alucinógenas, estupefacientes o enervantes dentro y fuera de la institución o presentarse al desempeño de sus labores o cargo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas.
- c) Ejecutar actos u observar conductas que pongan en peligro la seguridad de los compañeros de trabajo y demás personas.
- d) Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de sus labores, esta falta no será imputable al personal del CAM o a los miembros de Seguridad del Alcalde, cuando estos estén enmarcados en el desempeño de sus funciones.
- e) No guardar las reservas y discreción necesarias en los asuntos de que tengan conocimiento por razón de su cargo o empleo, aún después de haber cesado en el desempeño de ellos.
- f) No respetar con dignidad a sus superiores jerárquicos y desobedecer sus órdenes en asuntos de trabajo y no observar seriedad en el desempeño de sus cargos.
- g) Destruir, sustraer o alterar registros municipales o consignar en ellos datos falsos.
- h) Contraer deudas o efectuar colectas para fines personales a nombre de la Municipalidad.
- i) Patrocinar asuntos o realizar gestiones administrativas referentes a terceros que se tramiten en las oficinas donde trabajan.
- j) Divulgar los asuntos de carácter confidencial de los que tenga conocimiento por razón de su cargo o empleo o, de carácter administrativo cuya divulgación pudiera causar perjuicio a la Municipalidad o provecho indebido a terceros.
- k) Abandonar el cargo o empleo y no dar cumplimiento con su responsabilidad, sin causa justificada por o ejecutar huelgas ilegales.
- l) Percibir, aceptar, solicitar o hacerse prometer dadas, donativos y/o gratificaciones, prevaleciendo del cargo a cambio de pronta o favorable resolución de actos administrativos de cualquier clase.
- m) La reincidencia en la comisión de una falta grave, dentro del plazo de los 2 meses siguientes a la fecha que origino la primera falta leve.

- n) Las demás causales de suspensiones contenidas en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

SECCION B DE LAS SANCIONES.

De las Sanciones

Art. 84.- Por las faltas disciplinarias cometidas por los empleados y funcionarios se podrán imponer las siguientes sanciones:

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

Imposición de sanciones.

Art. 85.- Las sanciones serán impuestas por el Concejo, el Alcalde y funcionarios de nivel de dirección de la siguiente manera:

- a) **El Concejo:** impondrá sanciones a los empleados de dirección o aquellos los cuales está reservado su nombramiento a este ente colegiado.
- b) **El Alcalde:** impondrá sanciones a los empleados no reservados para el Concejo. Podrá delegar esta función en los empleados de dirección con personal bajo su cargo.
- c) **Los Empleados de dirección:** Podrán sancionar a los empleados subalternos adscritos a su dependencia administrativa, siempre que dicha función la realice por delegación del Alcalde. Los empleados de dirección no podrán sancionar a empleados que no estén bajo su cargo.
- d) **La Comisión:** Para los casos reservados de acuerdo a lo establecido en el artículo 70 de la LCAM:

Amonestación oral privada.

Art. 86.- La amonestación oral privada deberá ser aplicada por el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Art. 60 Numeral. 2 de la ley de la carrera administrativa municipal, así como por las faltas menos graves o leves contempladas en el presente Reglamento, o las de otras leyes laborales.

La sanción de amonestación oral puede ser aplicada por el Concejo o el Alcalde y funcionarios de nivel de dirección según corresponda el caso; para dejar constancia de la misma deberá levantarse un acta.

Amonestación escrita.

Art. 87.- En caso de reincidencia dentro del plazo de dos meses siguientes a la fecha de comisión de la primera amonestación, la amonestación será por escrito y estas serán impuestas por el Concejo Municipal o el Alcalde y funcionarios de nivel de dirección según corresponda, con la comprobación del hecho que las motiva.

Suspensión sin goce de sueldo.

Art. 88.- Se aplicará la sanción de suspensión sin goce de sueldo hasta por treinta días a los funcionarios o empleados que no cumplan con las obligaciones indicadas en el Art. 60 de la LCAM, excepción hecha del caso contemplado en el artículo anterior. Así mismo se aplicará dicha suspensión cuando el empleado o funcionario cometa reiteradamente cualquiera de las faltas graves; contempladas en el artículo 76 de este Reglamento Interno de Trabajo; o cuando incurra en una o más de las faltas muy graves contempladas en el artículo 77 de este Reglamento, si la gravedad del caso lo amerita y no procede el despido.

Del procedimiento de las suspensiones

Art. 89.- Las suspensiones sin goce de sueldo, impuestas a los empleados o funcionarios de la municipalidad hasta por cinco días, podrán ser impuestas por los Concejos o el Alcalde 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.

Autorización

Art. 90.- Las suspensiones por más de cinco días serán impuestas por el Concejo o el Alcalde, previa autorización de la respectiva Comisión Municipal y de acuerdo al procedimiento establecido en la LCAM.

Causales de Despido

Art. 91.- Suspensión previa en caso de falta grave en 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 proceso de despido dentro de los tres días hábiles, por medio de Acuerdo Municipal o Administrativo según corresponda.

Art. 92.- Son causales de despido, las siguientes:

- a) Incumplimiento de las obligaciones comprendidas en el Art.60 o incumplimiento de las prohibiciones del Art.61 de la LCAM.
- b) 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 que su relación laboral se establece es por nombramiento, faltare por más de **ocho días** consecutivos sin causa justificada, y aquellos que su relación laboral se establece por contrato, con dos días consecutivos o tres alternos en el mismo mes.
- e) Ser condenado en sentencia ejecutoriada por delito doloso.
- f) Ejecutar actos graves de inmoralidad en la oficina donde se trabaja o fuera de ella cuando se encontrare en ejercicio de sus funciones
- g) Causar maliciosamente daños materiales en los edificios, máquinas y demás equipos de la oficina, o ejecutar actos que pongan directamente en grave peligro al personal de la misma;
- h) Ingerir bebidas embriagantes o usar drogas enervantes en el lugar de trabajo, o presentarse al desempeño de su cargo o empleo en estado de ebriedad, o bajo la influencia de dichas drogas;

El despido procederá previa autorización de juez competente. En los casos por nombramiento y notificar en debida forma a los de contrato ambos con justa causa, Todo despido de hecho es nulo.

Por despido la ley de carrera no faculta el pago de indemnización, no es el caso de los que su relación de trabajo la establecen a través de contrato, pero previo debe mediar resolución juez competente quien condena a pagarla y establece en su resolución el monto.

CAPITULO XVII DE LAS PETICIONES Y RECLAMOS

Respeto al Orden Jerárquico

Art. 93.- Los trabajadores que desearan formular peticiones o reclamos en asuntos relacionados con las labores, deberán acudir en primer término a su jefe inmediato, pero si este fuere parte del problema o no pudiera resolver, deberán exponerlo al jefe inmediato superior, y si de esta manera anterior no se resolviera la petición o reclamo pasará el caso a ser considerado por la persona que él Alcalde designe, en último caso será el propio Alcalde o Concejo, quien resuelva la petición o reclamo.

Dicha petición deberá ser resuelta en un plazo mínimo de ocho días y máximo de quince días, según la naturaleza de la petición. Lo anterior exceptuando los reclamos hechos por violaciones a los derechos de los empleados, que es la entidad competente la Comisión Municipal.

CAPITULO XVIII ASUETOS, VACACIONES Y AGUINALDOS

Asuetos de Ley

Art. 94.- Se establece como días de asueto remunerados los siguientes:

1. Del 1 al 2 de enero por celebración de año nuevo.
2. De lunes a viernes de semana santa, establecidos y calendarizados por la iglesia católica.
3. Los días 1 y 10 de mayo por el día del Trabajo y Día de la Madre respectivamente,

4. El 17 de junio por celebrar el día del padre.
5. Del 21 al 24 de junio de cada año por la celebración de las fiestas patronales del municipio.(Art.3 LAVL)
6. Los días 5 y 6 de agosto, por la celebración de Fiestas Patronales Capitalinas en Honor al Divino Salvador del Mundo.
7. El último sábado del mes de agosto se celebra el día del Empleado Municipal (D.L. 75; 17/08/98)
8. El 15 de septiembre, en celebración de la Independencia Patria,
9. El 2 de noviembre, en celebración del día de los Difuntos.
10. Los días del 23 al 31 de Diciembre, por celebrar la navidad.

Si el salario se hubiere estipulado por semana, quincena, mes u otro período, se presume que en su monto está incluida la remuneración por los días de asueto.

Art. 95.- Toda modificación supresión o reforma que por Decreto Legislativo, se hiciera de los días de asueto, quedará incorporado de pleno derecho en el artículo anterior, teniendo efecto dicha modificación, su presión o reforma desde la vigencia del mismo.

Trabajo en Asuetos

Art. 96.- Los trabajadores que de común acuerdo con la Municipalidad que trabajen en día de asueto, devengarán un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del cien por cien de este.

Si trabaja en horas extraordinarias, previa autorización del Alcalde o la Gerencia General el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará sobre la base del salario extraordinario establecido en el inciso anterior o con tiempo compensatorio, según como lo haya establecido en el Concejo.

Art. 97.- Si coincidiera un día de asueto con el día de descanso semanal, el trabajador tendrá derecho únicamente a su salario básico, pero si trabajare en dicho día, tendrá derecho a la remuneración especial que establece el artículo anterior, inciso primero y el correspondiente descanso compensatorio remunerado.

Servicios Públicos Municipales

Art. 98.- 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 las dependencias de mercado, tren de aseo, rastro municipal, policía municipal, cementerios, parques y otros.

En esta materia tales servicios serán regulados por los respectivos Jefes de Unidad, designado el personal que trabajen en los asuntos 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.

Vacaciones

Art. 99.- El personal administrativo de la municipalidad, gozará de vacaciones remuneradas de conformidad a la Ley de Asuetos Vacaciones y Licencias de Empleados Públicos o en todo caso a lo referente que estipula el Código de Trabajo.

Derecho y pago de vacaciones

Art. 100.- Todo trabajador para tener derecho a vacaciones, de acuerdo al Art.180 del Código de Trabajo; 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

La remuneración en concepto de vacaciones debe pagarse antes de que el trabajador empiece a gozarla y cubrirá todos los días que quedaren comprendidos entre la fecha que se va de vacaciones y aquellos en que deba volver al trabajo, para ello se le otorgara al trabajador un bonificación del 30% sobre los días que le corresponda de vacaciones.

Aguinaldo

Art. 101.- La municipalidad está obligada a dar a sus trabajadores en concepto de aguinaldo una prima de trabajo, para el personal con cargos permanentes, ya sean nombrados o contratados, el aguinaldo se determinará según la capacidad económica de la municipalidad y lo estipulado en el Presupuesto Municipal en su rubro correspondiente.

Derecho y Tiempo

Art. 102.- La Municipalidad estará obligada al pago completo de la prima en concepto de aguinaldo cuando el trabajador tuviera como mínimo seis meses de trabajar en la municipalidad.

Los trabajadores que el día doce de diciembre no tuvieran seis meses de servir a la 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.

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

CAPITULO XIX CAUSALES DE RETIRO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Causales

Art. 103.- El retiro de la carrera administrativa, de los empleados de carrera se produce en los siguientes casos:

1. Por renuncia legalmente comprobada;
2. Por Jubilación;

3. Por invalidez absoluta;
4. Por despido;
5. Por disolución de las Entidades Municipales creadas por uno o ,más municipios, a las cuales prestara sus servicios el empleado o funcionario;
6. Por disolución de la asociación de municipios;
7. Por las demás que determine la ley.

La causal segunda el empleado asume la calidad de jubilado, por tanto en ese momento este dentro de los que no está considerado bajo el régimen de la carrera, pero ello no implica automáticamente que dejo de ser servidor público municipal, este mantiene su derecho al trabajo de conformidad a la Ley Integral al Adulto Mayor de conformidad al Art. 4, lit a), será otra normativa legal la que le proteja sus derechos.

Art. 104.- Los funcionarios y empleados, cesarán en sus cargos por las causas siguientes:

- a) Muerte real o presunta;
- b) Invalidez absoluta
- c) Renuncia; y
- d) Destitución o despido.

Renuncia

Art. 105.- El nombramiento o contrato de trabajo termina por mutuo consentimiento de las partes, o por renuncia del trabajador, siempre que consten por escrito, de preferencia en forma que entrega a solicitud del empleado en las oficinas del Ministerio de Trabajo.

La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono (Art.2 C.T.). Si la terminación del contrato fuere por mutuo consentimiento, no habrá responsabilidad para las partes.

Los empleados que a la vigencia del Decreto número 278 de fecha 6 de febrero de 2013, Tomo 398 número 25, referente al Régimen del retiro voluntario que otorga el pago de una indemnización para aquellos empleados que ya gozan de su pensión de vejez o que se encuentran tramitándola, tendrán derecho a un pago equivalente al pago de seis meses del salario del salario que este devengando al momento de entrar en vigencia el presente decreto.

El renunciante debe presentara informes sobre trabajos pendientes y cumplirá con sus compromisos contractuales u otros de cualquier naturaleza que el renunciante hubiere contraído con la Institución; debiendo el jefe inmediato realizar una revisión de los equipos informáticos para garantizar que estén accesibles, sin claves u otro aspecto que limite el uso posterior, al igual que los bienes de oficina y materiales asignados.

Destitución

Art.106.- Cuando un funcionario o empleado hubiere sido destituido por cualquiera de las causales que señala la Ley correspondiente, no podrá reingresar al servicio de la Municipalidad, mientras no hubiere sido rehabilitado conforme a la Ley.

CAPITULO XX CAPACITACION Y BECAS

Programa de Capacitación

Art. 107.- la Unidad de Recursos Humanos ejecutará el Plan Anual de Capacitación, de conformidad a lo establecido en el manual de planes políticas y programas de capacitación, a los diferentes niveles y categorías.

En la elaboración de dichos programas se sustentará en la última evaluación al desempeño laboral, la formación técnica y académica de los funcionarios y empleados, su experiencia y superación intelectual.

El Plan deberá ser aprobado previamente por el Concejo Municipal.

Registros:

Art. 108.- La Unidad de Recursos Humanos y el Registro Municipal de la Carrera, llevará registros actualizados y personalizados de la capacitación impartida.

La capacitación que reciban los funcionarios y empleados, le será tomada en cuenta al momento de ejercer su derecho de ascenso de nivel o categoría y en los casos de permuta o traslado.

Derecho y Obligación:

Art. 109.- Es derecho de los funcionarios y empleados, a recibir la capacitación que a juicio de la Institución sea necesaria para el desempeño de su cargo, salvo que éste tuviera causa justificada, para no recibirla.

Asimismo tendrá la obligación de socializar los conocimientos adquiridos, según lo determine la Unidad de Recursos Humanos.

Capacitación y Becas:

Art. 110.- El Concejo Municipal a través de Acuerdo, podrá financiar total o parcialmente el costo de capacitaciones especiales o estudios de Post-grado a los empleados municipales, siempre y cuando dicha preparación contribuya al mejoramiento del desempeño administrativo de la institución.

CAPÍTULO XXI DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Art. 111.- La Municipalidad adoptará y pondrá en práctica en los lugares de trabajo medidas adecuadas de Seguridad y Salud Ocupacional, para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores en lo relativo a:

- a. Edificaciones e instalaciones y condiciones ambientales
- b. Colocación y mantenimiento de resguardo y protección que aislen o provengan de los peligros provenientes de los equipos y todo género de instalaciones.
- c. Instalación de extintores de fuego en lugares adecuados
- d. Dotación de dispensadores de agua potable
- e. Dotación de material y equipo de protección de acuerdo a la labor desarrollada

- f. Suministro de una buena iluminación y ventilación
- g. Mantenimiento higiénico y de limpieza de los servicios sanitarios.
- h. Ubicación y acceso adecuado a salidas de emergencia
- i. Mantenimiento higiénico de las zonas de proceso de alimentos.

Art. 112.- En lo referente a los exámenes médicos profilácticos, el personal está obligado a someterse a éstos anualmente, previa planificación conjunta con los organismos de salud correspondientes, excepto aquellos que la ley no permite.

CAPÍTULO XXII PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS

Art. 113.- En el ejercicio de su potestad disciplinaria, y para la aplicación de las sanciones a que hace referencia a la sección B de las sanciones, la Municipalidad procederá conforme se establece en el presente Reglamento Interno de Trabajo, Ley de la Carrera Administrativa Municipal, lo referente al Código de Trabajo y la Ley de Asueto Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, que fueren aplicables según el tipo de infracción y la naturaleza de la relación laboral. En cualquiera de estos casos se aplicará el procedimiento legal establecido.

CAPÍTULO XXIII DISPOSICIONES FINALES, PUBLICIDAD Y VIGENCIA

Manejo de Fondos

Art. 114.- La Municipalidad podrán exigir caución por medio de la fianza bancaria, bono de fidelidad y otra garantía semejante al trabajador que maneje bienes, fondos o valores de propiedad del Municipio o al cuidado de estas.

Aprobación

Art. 115.- Toda reforma o modificación al presente reglamento debe ser sometida a la aprobación del Concejo, para que tenga validez en la misma forma que se procede para la aprobación de dicho documento legal.

Prestaciones extraordinarias

Art. 116.- 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.

De lo no previsto

Art. 117.- 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.

Publicidad y divulgación

Art. 118.- La Municipalidad dentro de los seis días siguientes a la aprobación del presente reglamento por el Concejo, lo dará a conocer a servidores públicos municipales y pondrá a disposición y de uso común un ejemplar, además le entregara un ejemplar en forma impresa y digital, a cada uno de los servidores públicos municipales..

Es Obligación de cada jefe o empleado de dirección con personal bajo su cargo, el explicar detalladamente el presente reglamento, a sus subalternos.

Derogatoria y Vigencia

Art. 119.- Queda expresamente derogado todo reglamento de trabajo o disposición administrativa que contraríe el presente cuerpo normativo.

El presente Reglamento entrará en vigencia a los ocho días posteriores a su aprobación. Y podrá someterse a revisión, las veces que sean necesarias.

Dado en la Ciudad de Chalatenango Departamento de Chalatenango, a los ocho días del mes de abril de dos mil quince.



F:


Dr. José Rigoberto Mejía Menjivar
Alcalde Municipal