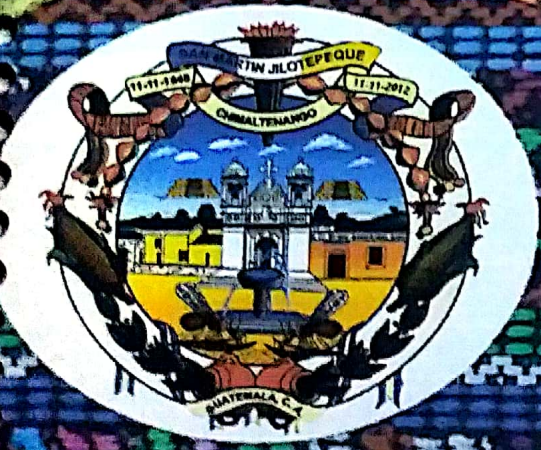




# Reglamento Interno

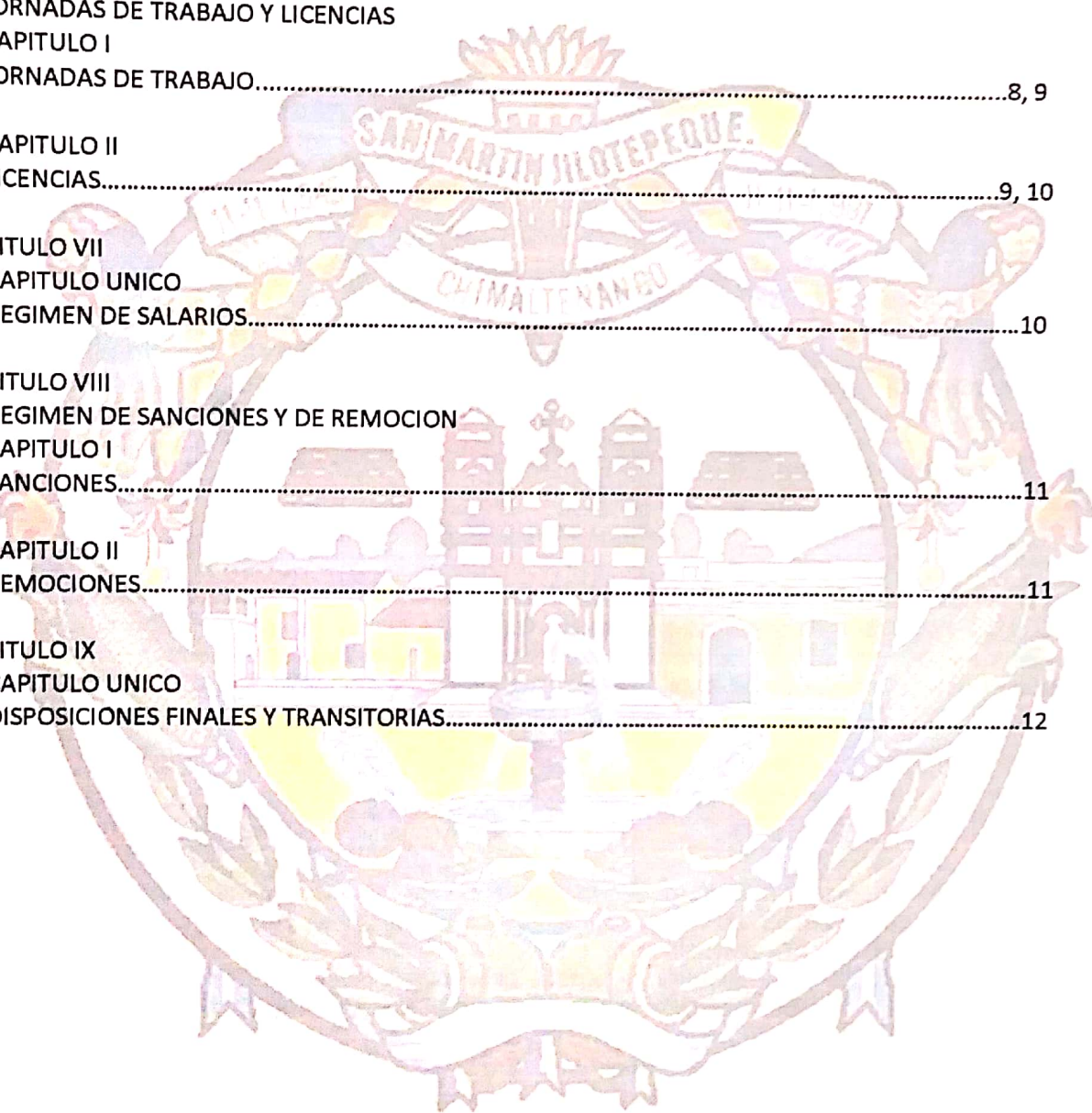


Otto Rene Vielman Estrada  
Administración 2012 - 2016



TITULO I	
CAPITULO UNICO	
DISPOSICIONES GENERALES.....	2
TITULO II	
ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA	
CAPITULO I	
AUTORIDADES Y ORGANOS EJECUTORES.....	2
CAPITULO II	
ADMINISTRACION DE PERSONAL.....	2, 3
TITULO III	
CLASIFICACION	
CAPITULO I	
CLASIFICACION DEL SERVICIO MUNICIPAL.....	3
CAPITULO II	
CLASIFICACION DE PUESTOS.....	4
TITULO IV	
INTEGRACION DE PERSONAL	
CAPITULO I	
INGRESO A LA CATEGORIA DE CARRERA.....	4
CAPITULO II	
EXAMENES.....	4, 5
CAPITULO III	
NOMBRAMIENTOS Y CONTRATOS.....	5, 6
CAPITULO IV	
PERIODO DE PRUEBA.....	6
CAPITULO V	
ASCENSOS, PERMUTAS Y TRASLADOS.....	6
TITULO V	
DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES	
CAPITULO V	
DERECHOS.....	7

CAPITULO II OBLIGACIONES.....	7, 8
CAPITULO III PROHIBICIONES.....	8
TITULO VI JORNADAS DE TRABAJO Y LICENCIAS CAPITULO I JORNADAS DE TRABAJO.....	8, 9
CAPITULO II LICENCIAS.....	9, 10
TITULO VII CAPITULO UNICO REGIMEN DE SALARIOS.....	10
TITULO VIII REGIMEN DE SANCIONES Y DE REMOCION CAPITULO I SANCIONES.....	11
CAPITULO II REMOCIONES.....	11
TITULO IX CAPITULO UNICO DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS.....	12





### CONSIDERANDO:

Que las características ideológicas del derecho de trabajo, son también las del código de trabajo por ser este una concreción de aquellas adaptadas a la realidad de Guatemala se puede resumir así: El derecho de trabajo es un derecho tutelar de todos los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente,

### CONSIDERANDO:

Que el reglamento interno es el instrumento por medio del cual el empleador regula las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en la municipalidad,

### CONSIDERANDO:

Que el gobierno Municipal implica un régimen autónomo de su administración, por lo que el Concejo municipal emitirá su propio reglamento interno de organización y funcionamiento, los reglamentos y ordenanzas para la organización y funcionamiento de sus oficinas, así como el reglamento de personal, reglamento de viáticos y demás disposiciones que garanticen la buena marcha de la administración municipal,

### POR TANTO:

Con fundamento en los artículos 57, 58, 59, 60 del Código de Trabajo Decreto No. 1441 Arto. 34 del Código Municipal, ambos del Congreso de la República de Guatemala En tal efecto los miembros del concejo luego de amplia deliberación por **UNANIMIDAD ACUERDAN: I) APROBAR** las generalidades del Reglamento Interno de Labores de la Municipalidad de San Martín Jilotepeque, II) Se ilustran los artículos que a continuación se describen:

**TITULO I  
CAPITULO UNICO  
DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1. Propósito.** El presente Reglamento establece las normas de regulación mínimas requeridas, para mejorar las relaciones laborales y la prestación de servicios.

**Artículo 2. Base Legal.**

Los lineamientos que figuran en este Reglamento se fundamentan en las disposiciones legales contenidas en el Código Municipal, Decreto Número 12-2002, Código de trabajo Decreto No. 1441 y la Ley de Servicio Municipal, Decreto 1-87

**TITULO II  
ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA  
CAPITULO I  
AUTORIDADES Y ORGANOS EJECUTORES**

**Artículo 3. Autoridades Superiores.**

La autoridad superior de la Municipalidad, es el Concejo Municipal y por lo tanto, le corresponden todas las iniciativas de ley, toma de decisiones y por ende la ejecución de las disposiciones de los asuntos municipales, considerándose para los efectos de administración de personal, los artículos 17, 18 y 19 de la Ley de Servicio Municipal, así como los artículos 53 y 92 del Código Municipal, Decreto 12-2002.

**Artículo 4. Autoridad Ejecutiva.**

Está representada por el Alcalde, quien ejerce la máxima autoridad administrativa para la aplicación de las normas del Reglamento.

**Artículo 5. Órganos Ejecutores.**

Para dar cumplimiento al Reglamento, la Municipalidad hará valer los siguientes órganos ejecutores:

El Alcalde Municipal, como máxima autoridad administrativa y el Secretario Municipal, como asistente ejecutivo, tanto del Concejo Municipal como de la Alcaldía.

**CAPITULO II  
ADMINISTRACION DE PERSONAL**

**Artículo 6. Deberes y Atribuciones del Alcalde.**

Dentro del manejo del personal de la Municipalidad, el Alcalde deberá solicitar a la Oficina de Personal, de Recursos Humanos o en su defecto a la Secretaría Municipal la lista de candidatos elegibles para poder cubrir cualquier plaza vacante dentro de la categoría de carrera.

Solicitar al Encargado de Personal u oficial correspondiente la lista de candidatos elegibles para cubrir vacantes dentro de la categoría de confianza o libres de nombramiento y remoción.

Presentar al Concejo Municipal una tema de posibles candidatos para cubrir puestos vacantes, tanto en la categoría de carrera como de confianza.



### **Artículo 7. Deberes y Atribuciones del Secretario.**

Dentro de los deberes y atribuciones más relevantes, se encuentran:

- a) Participar en las sesiones del Concejo Municipal, con voz informativa, pero sin voto, dando a conocer lo relativo a los expedientes, diligencias y demás asuntos, en el orden y forma que indique el Alcalde.
- b) Redactar las actas de las sesiones del Concejo Municipal y firmarlas al ser aprobadas de conformidad con el Código Municipal.
- c) Redactar la memoria anual de labores y presentarla al Concejo Municipal.
- d) Elaborar y hacer del conocimiento del Alcalde los proyectos de documentos y disposiciones legales que se estime conveniente para la óptima aplicación del Reglamento de Relaciones Laborales.
- e) Diseñar conjuntamente con la persona encargada del manejo del recurso humano, planes de capacitación del personal, cumpliendo con las necesidades más urgentes. Estos planes deberán ser presentados al Alcalde para su consideración y aprobación.
- f) Archivar las certificaciones de las actas de cada sesión del Concejo Municipal.
- g) Cumplir con otras funciones que le sean asignadas por el Concejo Municipal o por el Alcalde.

### **Artículo 8. Disciplina.**

Los encargados de cada una de las unidades ejecutoras deberán ejercer su autoridad a través de la coordinación, dirección y supervisión del personal bajo su cargo, estando bajo la responsabilidad del Alcalde Municipal el cumplimiento de las medidas disciplinarias, las cuales serán transmitidas por los responsables de cada área.

## **TITULO III**

### **CLASIFICACION**

#### **CAPITULO I**

#### **CLASIFICACION DEL SERVICIO MUNICIPAL**

### **Artículo 9. Categorías.**

En cumplimiento a lo establecido en los Artículos 18 y 19 de la Ley de Servicio Municipal, los puestos de trabajo dentro de la Municipalidad se dividen en:

- a) De confianza o de libre nombramiento y remoción.

Comprende los puestos de:

- ◆ Alcaldes Auxiliares (por la asamblea comunitaria)
- ◆ Personal por contrato
- ◆ Miembros de la Policía Municipal.
- ◆ Director y Sub-Director de la Oficina Asesora de Recursos Humanos
- ◆ Empleados cuyas funciones sean declaradas de confianza conforme al Reglamento.
- ◆ Personal que sirve ad honorem

Tomando en cuenta que los mismos deben ser creados de conformidad con los lineamientos establecidos en el artículo 92 del Código Municipal, Decreto 12-2002.

- b) De carrera

Son aquellos puestos que no se encuentran comprendidos como puestos de confianza, mencionados en el inciso a) ni en el artículo 19 de la Ley de Servicio Municipal, quedando sujetos al fiel cumplimiento de las normas establecidas en el presente Reglamento.



## CAPITULO II CLASIFICACION DE PUESTOS

### **Artículo 10. Sistema de Clasificación.**

La Municipalidad deberá aplicar el sistema de clasificación de puestos de conformidad con los instrumentos técnicos y legales establecidos para dicho efecto, teniendo la capacidad de adoptar las medidas siguientes:

Crear y presentar los instrumentos técnicos y legales de Clasificación de Puestos como complementarios al Reglamento, para su aprobación.

El Alcalde asumirá la decisión de la forma de reclasificar los puestos.

## TITULO IV INTEGRACION DE PERSONAL

### CAPITULO I INGRESO A LA CATEGORIA DE CARRERA

### **Artículo 11. Condiciones para el Ingreso.**

Adicional a los lineamientos establecidos en el Artículo 26 de la Ley de Servicio Municipal, las personas que deseen ingresar a la Municipalidad y dentro de la categoría de Carrera, deberá llenar los siguientes requisitos:

Llenar el formulario de solicitud de empleo, con todos sus datos y demás información requerida, que para dicho efecto se aplica.

Presentar fotocopia de cédula de vecindad o DPI, certificación de partida de nacimiento, constancias de estudio, referencias laborales, referencias personales, certificación de carencia de antecedentes penales, cartas de recomendación y demás papelería que se estime conveniente.

Cumplir con los requisitos mínimos indispensables para optar al puesto solicitado, de conformidad con las especificaciones contenidas en el Manual de Descripción de Puestos.

Aceptada la persona, deberá llenar la hoja de ingreso o diseñada para dicho efecto, con el propósito de abrir expediente del trabajador.

### **Artículo 12. Confidencialidad.**

La información presentada por los aspirantes será manejada confidencialmente y para uso exclusivo de la Municipalidad.

## CAPITULO II EXAMENES

### **Artículo 13. Competencia.**

Al Encargado de Personal o de Recursos Humanos le compete elaborar el proceso y ejecución de inducción y pruebas de ingreso; así como lo correspondiente a ascensos y movimientos de personal.

### **Artículo 14. Pruebas.**

Queda a criterio de la Municipalidad, la toma de decisiones en cuanto a la forma y contenido de las pruebas de ingreso y/o ascenso a aplicar, considerándose para ello la necesidad requerida, tipo de puesto y recurso humano disponible.

### **Artículo 15. Examen de Credenciales.**

Es una actividad complementaria a la aplicación de prueba de ingreso y que quedará a criterio del Alcalde la forma de realizarla. Dicha decisión se fundamentará en el tipo y características del



puesto a ocupar y de conformidad con lo estipulado en los artículos 28 y 29 de la Ley de Servicio Municipal Decreto Número 1-87.

**Artículo 16. Convocatoria.**

Al momento de darse una vacante la Oficina de Personal o de Recursos Humanos, realizará la convocatoria pertinente, con ocho días de anticipación previos al proceso de reclutamiento, colocándose en un lugar visible tanto para trabajadores como para usuarios de los diferentes servicios, en donde se indicará como mínimo los siguientes requisitos :

- Título del o los puestos vacantes.
- Requisitos mínimos para ocuparlos.
- El procedimiento a seguir para la selección de personal.
- El lugar, fecha y hora para llevar a cabo las pruebas de reclutamiento.

**Artículo 17. Registros.**

El Encargado de Personal o de Recursos Humanos es el responsable de mantener actualizado un archivo con el registro de todos los candidatos que hayan sido aprobados y declarados elegibles para ocupar los diferentes puestos dentro de la Municipalidad. La condición de elegibles se establecerá de conformidad con lo estipulado en el artículo 31 de la Ley de Servicio Municipal.

**CAPITULO III**

**NOMBRAMIENTOS Y CONTRATOS**

**Artículo 18. Autoridad Nominadora.**

Es responsabilidad del Alcalde, autorizar los nombramientos a cargos dentro de la Municipalidad, con excepción de los contemplados dentro del Código Municipal y la Ley de Servicio Municipal, para efectos de trámite, deberá elaborar contrato de trabajo y aprobarlo.

**Artículo 19. Nombramientos y Contratos.**

Dentro de los requisitos mínimos indispensables, dentro del contrato se deberán contemplar los aspectos siguientes:

- Nombres y apellidos completos del contratado.
- Título de la plaza o puesto a desempeñar.
- Salario a percibir.
- Número de la partida presupuestaria o planilla, creada o vacante.
- Dependencia o Unidad ejecutora en donde prestará sus servicios el nuevo trabajador.
- Términos contractuales tales como fecha de suscripción del contrato, salario mensual, fecha en que tomará vigencia y condiciones en cuanto a su desempeño y demás condiciones que la municipalidad considere convenientes.

**Artículo 20. Nombramientos Provisionales.**

En los casos de contratación de un trabajador por un tiempo específico o provisional, el trabajador no adquiere ningún derecho adicional más que el normado durante dicho lapso, con excepción de los casos, en que el tiempo sobre pase los tres meses, en cuyo caso podrá percibir el salario de la persona a la cual cubre, considerándose si éste es superior al que actualmente devenga la persona designada.

**Artículo 21. Toma de posesión.**

Luego de realizados los trámites conforme a los términos de la contratación, el trabajador tomará posesión de su cargo. Cuando por circunstancias de fecha, la misma corresponda a días inhábiles, la toma de posesión se realizará el día hábil siguiente.

La toma de posesión debe hacerse constar mediante acta, en la que figurarán los datos generales del contratado, así como los datos generales de la persona que dará posesión, incluyendo copia certificada en el expediente del nuevo trabajador.



### **Artículo 22. Remuneración.**

El pago de salario surte efecto a partir de la fecha de toma de posesión y finaliza al momento de cancelar el contrato.

### **Artículo 23. Trabajador de Nuevo Ingreso.**

Se debe realizar un proceso de inducción, dirigido al personal de nuevo ingreso, para darle a conocer el contenido del presente Reglamento, así como las atribuciones y responsabilidades del puesto para el cual fue contratado.

### **Artículo 24. Prohibiciones en los Nombramientos.**

No podrán ser nombrados para los puestos del servicio de Carrera, los parientes del Alcalde, Síndicos o Concejales, dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

## **CAPITULO IV PERIODO DE PRUEBA**

### **Artículo 25. Objeto.**

El período de prueba que será por dos meses tiene como finalidad corroborar la capacidad del nuevo trabajador, para realizar las funciones inherentes al puesto, las cuales deberá desempeñar con efectividad.

### **Artículo 26. Informe de Evaluación.**

Se recomienda que una semana antes de finalizado el período de prueba, el jefe inmediato superior del trabajador, deberá rendir un informe pomenorizado al Alcalde, a través del Encargado de Personal o de Recursos Humanos, en donde se indique el desempeño del trabajador.

### **Artículo 27. Facultad de despido durante el período de prueba.**

El jefe inmediato superior del trabajador evaluado en el período de prueba, presentará informes parciales que indiquen su nivel de desempeño. Estos informes servirán de base para dar por finalizado el período de prueba y por consiguiente la relación laboral.

Si el período de prueba se aplica a una persona ya laborante que desea ocupar un puesto superior y no califica para desempeñar el mismo, podrá regresar a su puesto.

## **CAPITULO V ASCENSOS, PERMUTAS Y TRASLADOS**

### **Artículo 28. Nulldad.**

Se considera inoperante todo ascenso, permuta o traslado, que no cumpla con los preceptos legales que establecen los artículos 41, 42 y 43 del la Ley de Servicio Municipal y que no cumplan con los requisitos contractuales de la autoridad nominadora.

### **Artículo 29. Mejoramiento del Servicio.**

Salvando lo estipulado en el artículo 43 de la Ley de Servicio Municipal, las autoridades pueden realizar ascensos, permutas y traslados para una efectiva prestación del servicio, siempre y cuando sean considerados los siguientes aspectos:

El nivel de rendimiento de los trabajadores sujetos de traslados sea bajo.

Que las personas trasladadas a otro puesto, demuestren poseer aptitudes para desempeñarlo satisfactoriamente.



**TITULO V  
DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES**

**CAPITULO I  
DERECHOS**

**Artículo 30. Vacaciones.**

Todo trabajador tiene derecho al goce de su período vacacional, luego de haber cumplido un año de labores, salvo lo contemplado en el artículo 44 de la Ley de Servicio Municipal.

El Encargado de Personal o de Recursos Humanos deberá llevar un control de todos los funcionarios y empleados.

**Artículo 31. Aguinaldo.**

Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario completo por concepto de aguinaldo, el cual se le entrega en la primera quincena del mes de Diciembre de cada año. En los casos en que los trabajadores no hayan completado un año de servicios, el aguinaldo se otorgará proporcionalmente al tiempo laborado.

**Artículo 32. Gastos de Funerales.**

Al momento de fallecer un trabajador municipal, los fondos para cubrir los gastos por inhumación se entregarán única y exclusivamente al beneficiario o persona que efectuó los gastos.

**Artículo 33. Bono 14 y otras compensaciones económicas establecidas por la municipalidad.**

Todo trabajador presupuestado o por planilla, tiene derecho a recibir un salario completo por concepto de Bono 14, en la primera quincena del mes de julio de cada año.

En los casos en que los trabajadores no hayan completado un año de labores, el bono 14 se dará proporcionalmente al tiempo laborado.

En este artículo se deja abierto a criterio del Concejo Municipal, el autorizar otro tipo adicional de compensación económica que establezca.

**CAPITULO II  
OBLIGACIONES**

**Artículo 34. De Los Trabajadores.**

Todo trabajador municipal además de estar obligado a cumplir con las normas estipuladas en la Ley de Servicio Municipal y otras leyes aplicables, le corresponde:

- a) Velar por que se cumplan las normas y reglamentos emitidos por la Municipalidad.
- b) Respetar y hacer que se cumplan con los horarios de trabajo establecidos. Y extender ese horario de trabajo cuando la necesidad lo requiera.
- c) En casos de inasistencia o demora en el cumplimiento de los horarios de trabajo, se debe dar aviso al jefe inmediato o en su caso al Encargado de Personal o de Recursos Humanos.
- d) La solicitud de permiso deberá hacerse por escrito, con la debida anticipación y en horas hábiles, con la finalidad de obtener respuesta de autorización.
- e) Mantener actualizado su récord de servicio, por lo que todo cambio de domicilio, datos generales y estudios, deberán ser reportados al Encargado de Personal o de Recursos Humanos.
- f) Para efectos de terminación de relaciones laborales, debe presentar por escrito y con un mínimo de quince días de anticipación, su carta de renuncia.



- g) Debe guardar el debido orden y respetos dentro de su trabajo, a su jefe, como compañeros, subalternos y público usuario.
- h) Resguardar el mobiliario y equipo que le sean dados en custodia y que deberá figurar en su tarjeta de responsabilidad o vale de inventario cargado a su nombre.

### **CAPITULO III PROHIBICIONES**

#### **Artículo 35. Prohibiciones.**

Todo trabajador municipal tiene prohibido además de las normas estipuladas en la Ley de Servicio Municipal y Código de Trabajo, lo siguiente:

- a) Suspender o abandonar sus labores sin autorización o justificación alguna.
- b) Presentarse a sus labores en estado de ebriedad o bajo los efectos de estupefacientes.
- c) Portar armas de cualquier tipo dentro de las instalaciones de la Municipalidad, salvo en aquellos casos que se trate de personal de seguridad debidamente autorizado.
- d) Utilizar recursos de la Municipalidad, y emplear el equipo o herramientas que se le hubieran encomendado, en actividades que no sean para el servicio de la Municipalidad.
- e) Realizar cualquier actividad que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como de los bienes de la Municipalidad.
- f) La ejecución de hechos y las actuaciones que violen las normas de trabajo de la Municipalidad.
- g) Tomar medidas de hecho que violen los derechos de jefes, subalternos, compañeros y usuarios. Vecinos.
- h) Realizar cualquier tipo de actividades de juegos de azar dentro de las instalaciones municipales y en horario de trabajo.
- i) Realizar actos fuera de las normas morales y de pudor dentro y fuera de las instalaciones municipales.
- j) Las ventas de cualquier tipo dentro de las instalaciones municipales y en horario de trabajo.
- k) Y otras que de conformidad con los lineamientos dados por el Concejo Municipal o el Alcalde.

### **TITULO VI JORNADAS DE TRABAJO Y LICENCIAS**

#### **CAPITULO I JORNADAS DE TRABAJO**

#### **Artículo 36. Jornada de Trabajo.**

Se considera como jornada de trabajo al tiempo en que el trabajador de la Municipalidad realiza sus labores en el puesto de trabajo.

#### **Artículo 37. Horarios de la Jornada de Trabajo.**

De conformidad con las actividades que se realizan para la prestación de los servicios municipales, las jornadas de trabajo serán establecidas por el Alcalde Municipal y de acuerdo con la Ley.

#### **Artículo 38. Control de Horarios de Trabajo.**



Los trabajadores estarán sujetos a las medidas de control de entradas y salidas de trabajo adoptadas por el Concejo Municipal o el Alcalde.

Su incumplimiento, omisión o actos anómalos en su ejecución, se considerará como falta grave que deberá ser sancionada de conformidad con la ley.

### **Artículo 39. Jornada Extraordinaria.**

Cualquier requerimiento deberá darse en casos de emergencia, debiendo ser remuneradas de conformidad con la ley. O por participación voluntaria del trabajador dependiendo de la emergencia, principalmente por las tormentas o desastres naturales.

Es importante indicar que no se considerará como jornada extraordinaria, cuando el trabajador realice tareas que debió cumplir dentro de la jornada ordinaria o cuando tenga que corregir trabajos por errores, atrasos o incumplimientos.

## **CAPITULO II LICENCIAS**

### **ARTICULO 40. Licencias con goce de salario.**

La Municipalidad podrá conceder licencias con goce de salario, previa evaluación por parte del Encargado de Personal y con autorización del Alcalde Municipal, en los siguientes casos:

- a) Si la persona no estuviere suspendida por el IGSS y se comprobara estar enferma o accidentada, esta licencia no deberá exceder de un período de dos meses.
- b) En los casos por enfermedad o accidente, causados por incapacidad para poder realizar sus actividades, por un período mayor a lo antes señalado, el Alcalde tiene la facultad de ampliar la licencia por un término no mayor de seis meses, pero sin goce de salario.
- c) El Concejo Municipal podrá decidir lo procedente en casos de incapacidad para laborar si este período excede de la licencia sin goce de salario.
- d) Se podrá autorizar licencia con goce de salario en casos de fallecimiento del cónyuge, hijos y padres, de acuerdo al Código de Trabajo **o Pacto Colectivo con los trabajadores si lo hubiere.**
- e) En los casos de estudios o becas auspiciadas por la Municipalidad. En este caso, los trabajadores estarán obligados a firmar un documento en donde se comprometan a continuar prestando sus servicios en la Municipalidad, por lo menos por un período que duplique el tiempo de permiso. Si el trabajador incumple con dichos términos, estará comprometido a pagar a la Municipalidad, el valor equivalente a los salarios percibidos durante el tiempo que dure el permiso de estudios o capacitación, el cual deberá ser definido por el Alcalde Municipal.
- f) La Municipalidad podrá conceder licencia hasta por un mes, en aquellos casos de capacitación o adiestramiento, siempre que la solicitud se justifique plenamente con la documentación respectiva.

### **Artículo 41. Licencias sin goce de salario.**

Previa evaluación por parte del Encargado de Personal o de Recursos Humanos y aprobación del Alcalde, la Municipalidad podrá conceder licencia sin goce de salario en casos no previstos en el artículo anterior, por un máximo de dos meses, siempre y cuando el trabajador solicitante tenga un año, como mínimo de servicio continuo dentro de la Municipalidad. Esta licencia solamente podrá otorgarse nuevamente después de transcurrido otro año de servicios.



#### **Artículo 42. Licencias de gravidez.**

En aquellos casos en los cuales la trabajadora no estuviera cubierta con el programa de Maternidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, tendrá derecho a las mismas estipulaciones de dicho Programa en lo que corresponde a descansos pre y post natal con goce de salario. Para ello deberá comprobar el inicio del período de gravidez mediante el certificado que extienda un profesional de la medicina o por el Director del Centro Asistencial o Puesto de Salud local; la finalización de la licencia de gravidez se establecerá mediante el certificado de nacimiento.

#### **Artículo 43. Licencias para estudios.**

Los trabajadores de la Municipalidad podrán obtener licencia por estudios, con o sin goce de salario, de conformidad con la evaluación realizada por el Encargado de Personal o de Recursos Humanos y la aprobación por parte del Alcalde. Los estudios deberán tener relación con áreas de interés para la Municipalidad.

Para poder continuar gozando de la licencia por Estudios, los trabajadores beneficiados deberán comprobar documentalmente su inscripción y constancia de aprobación de estudios.

#### **Artículo 44. Solicitud de Licencia.**

El trabajador municipal que tuviera necesidad de requerir el goce de licencia, deberá presentar solicitud por escrito ante el Encargado de Personal o de Recursos Humanos indicando las razones, el tiempo que requiere y las fechas a partir de la cual necesita la licencia y finalizará la misma. Deberá adjuntar a dicha solicitud la documentación de respaldo o pruebas que acrediten la necesidad de requerir dicha licencia. La solicitud deberá presentarse con un término no menor de diez días hábiles de anticipación, para efectos de su trámite.

#### **Artículo 45. Uso indebido de la Licencia.**

De ser comprobado fehacientemente que el trabajador favorecido con licencia, hiciera uso de la misma para fines distintos a los expuestos, ésta será cancelada inmediatamente, sin que por ello se le aplique sanción disciplinaria de conformidad con el presente Reglamento.

### **TITULO VII CAPITULO UNICO REGIMEN DE SALARIOS**

#### **Artículo 46. Plan de Salarios.**

Es atribución del Alcalde, determinar los salarios correspondientes al personal de confianza y de los servicios de carrera. Sin embargo, la Municipalidad podrá requerir asesoría técnica, para la organización y aplicación de un sistema técnico que garantice el cumplimiento del principio de igualdad salarial, por trabajo realizado en similares condiciones, desempeño, riesgo, eficiencia y antigüedad.

#### **Artículo 47. Promociones Salariales.**

De conformidad con la capacidad financiera de la Municipalidad, el Alcalde podrá determinar la necesidad y conveniencia de mejoras salariales a sus trabajadores, a través de la aplicación de un Sistema Técnico de Evaluación del Desempeño. La Municipalidad en este caso, podrá requerir la asesoría técnica necesaria para su organización y aplicación.



## TITULO VIII REGIMEN DE SANCIONES Y DE REMOCION

### CAPITULO I SANCIONES

#### **Artículo 48. Faltas Leves.**

Toda infracción a la regulación municipal por acción u omisión cometida por el trabajador por primera vez, se considerará como falta leve, siempre y cuando la falta cometida no sea considerada como causal de despido, de conformidad con las disposiciones establecidas por la Ley de Servicio Municipal y el presente Reglamento.

Por lo tanto, el trabajador deberá ser amonestado verbalmente y si el caso lo amerita, por escrito.

#### **Artículo 49. Suspensión en el trabajo sin goce de salario.**

Se aplicará la suspensión de labores sin goce de salario en aquellos casos en que el trabajador hubiera sido objeto de dos o más amonestaciones escritas en el mes, hiciera uso indebido de una licencia o incurriera en faltas graves que no constituyan motivo de despido, la aplicación será de un día a un máximo de ocho días hábiles de conformidad con el Artículo 57, inciso c) de la Ley de Servicio Municipal, en el curso de un mes calendario.

Se acaba de suspender a tres trabajadores por un mes calendario.

El reporte será entregado al Alcalde por parte del Encargado de Personal o de Recursos Humanos y la información obtenida a través de procesos de investigación realizados a solicitud del Alcalde.

#### **Artículo 50. Audiencia al Interesado.**

Previo a la imposición de la sanción, el afectado tiene derecho a solicitar audiencia por un término de tres días hábiles, para que por escrito ante el Encargado de Personal o de Recursos Humanos exprese los cargos que estime convenientes.

Si se determina que las razones expuestas son justificadas, el Alcalde tiene potestad de decidir si desiste o no a la aplicación de la medida disciplinaria.

#### **Artículo 51. Calificación de las faltas.**

Corresponderá al Alcalde imponer el tipo de sanción a las faltas. Para dicho efecto, considerará el grado de premeditación, agravante, trascendencia, riesgo, imprudencia, descuido o ignorancia en la comisión de la falta. De igual manera, deberá considerar el récord de servicio del trabajador y los informes escritos formulados por el Encargado de Personal o de Recursos Humanos con relación a las faltas.

### CAPITULO II REMOCIONES

#### **Artículo 52. Procedimiento de Remoción.**

Previo a la remoción del trabajador, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

Notificar por escrito al afectado, indicando cual es la causa de despido.

Notificado el trabajador, tendrá derecho a ser oído dentro del plazo ya establecido de tres días hábiles siguientes a la fecha de notificación, para que aporte las pruebas pertinentes, debiéndose levantar acta ante el Encargado de Personal o de Recursos Humanos y el Jefe inmediato superior del trabajador.

Recibidas las pruebas, el Alcalde decidirá sobre la procedencia o improcedencia de la remoción. Para el efecto deberá emitirse la resolución correspondiente, la cual debe notificarse al trabajador, para los efectos correspondientes.



**TITULO IX  
CAPITULO UNICO**

**DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS**

**Artículo 53. Instrumentos Técnicos y Normas Complementarias.**

Los instrumentos técnicos y las normas complementarias para la administración de personal, indicados en la Ley de Servicio Municipal y este Reglamento deberán ser emitidos y de observancia plena, en un término que no exceda de un año contado a partir de la fecha de vigencia del presente Reglamento.

**Artículo 54. Divulgación del Reglamento.**

Aprobado el presente Reglamento por Acuerdo del Concejo Municipal, deberá suministrarse impreso a todos los trabajadores de la Municipalidad.

**Artículo 55. Derogatoria.**

Se derogan las disposiciones que se opongan al presente Reglamento.

**Artículo 56. Vigencia.**

El presente Reglamento entrará en vigencia a partir del día siguiente de su Autorización, por parte del Concejo Municipal.

