MINISTERIO
DE ECONOMÍA Y
FINANZAS PÚBLICAS

RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 175
La Paz, 06 MAYO 2026

VISTOS Y CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política del Estado, en su artículo 175 numeral 4, establece entre las atribuciones de las Ministras y Ministros de Estado, dictar normas administrativas en el ámbito de su competencia.

Que el Decreto Supremo Nº 4857, de 6 de enero de 2023, de la Estructura Organizativa del Órgano Ejecutivo, en su artículo 14, parágrafo I, inciso w), establece, entre las atribuciones de los Ministros de Estado, emitir Resoluciones Ministeriales en el marco de sus competencias.

Que el artículo 37 del Reglamento de Desarrollo Parcial a la Ley Nº 2027 del Estatuto del Funcionario Público, aprobado por Decreto Supremo Nº 25749, de 20 de abril de 2000, establece, que el Órgano Rector del Sistema de Administración de Personal queda encargada de la compatibilización del Reglamento Interno de las Instituciones, adecuadas a la Ley del Estatuto del Funcionario Público y el presente Reglamento.

Que mediante Resolución Ministerial Nº 448 de 30 de octubre de 2025, el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, en el ejercicio de sus atribuciones como Órgano Rector, aprueba el Modelo de Reglamento Interno de Personal para el sector público, a fin de que las entidades del sector público puedan actualizas sus reglamentos internos conforme al mencionado Modelo y remitan los nuevos reglamentos al Órgano Rector para su respectiva compatibilización.

Que con nota interna MEFP/DGAA/URH Nº 178 /2026 de13 de abril de 2026, la Unidad de Recursos Humanos de este Ministerio, remite la nota de compatibilización de la Dirección General de Normas del nuevo Reglamento Interno de Personal de este Ministerio, y solicita su aprobación mediante Resolución Ministerial.

Que mediante Nota Interna MEFP/VPCF/DGNGP/UNPE/Nº 28/2026, de 10 de abril de 2026, la Directora General de Normas de Gestión Pública, Mabel Vargas Romano, comunica a la Dirección General de Asuntos Administrativos de esta Cartera de Estado, que el Reglamento Interno de Personal remitido por esa repartición, es COMPATIBLE con la Ley Nº 2027, de 27 de octubre de 1999, del Estatuto del Funcionario Público, por lo que para su aplicación deberá ser aprobado por este Ministerio mediante Resolución Ministerial expresa.

DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS
UNIDAD DE ANÁLISIS JURÍDICO
Maximo Poma
Vo.Bo.
MEFP

0963

175

Que el Informe Técnico MEFP/DGAA/URH/INF. N° 0319/2026, de 27 de abril de 2026, recomienda la aprobación del nuevo Reglamento Interno de Personal de este Ministerio, en cumplimiento a la Resolución Ministerial N° 448, que instruye a todas las entidades públicas la actualización de sus Reglamentos Internos de Personal, tomando en cuenta como referencia el nuevo Modelo de Reglamento Interno de Personal – RIP aprobado, así como su compatibilización ante el Órgano Rector.

Que conforme al marco dispuesto por la Resolución Ministerial N° 448 de 30 de octubre de 2025, la cual aprueba el nuevo Modelo de Reglamento Interno de Personal y conmina a las entidades del sector público a la actualización de su normativa interna, corresponde a esta Cartera de Estado aprobar su Reglamento Interno de Personal mediante la correspondiente Resolución Ministerial

P O R T A N T O :

El Ministro de Economía y Finanzas Públicas, en uso de sus atribuciones conferidas,

R E S U E L V E :

PRIMERO.- Aprobar el **Reglamento Interno de Personal del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas**, que en Anexo forma parte indivisible de la presente Resolución Ministerial.

SEGUNDO.- Encomendar a la Dirección General de Asuntos Administrativos la implementación y difusión del presente Reglamento al interior de este Ministerio, así como de su publicación en el sitio web **www.economiayfinanzas.gob.bo**.

TERCERO.- Dejar sin efecto, a partir de la fecha, el Reglamento Interno de Personal aprobado mediante Resolución Ministerial N° 002 de 2 de enero de 2020 y sus modificaciones, así como las disposiciones contrarias al nuevo Reglamento.

Regístrese, comuníquese y archívese

José Gabriel Espinoza Yáñez
MINISTRO DE ECONOMÍA Y
FINANZAS PÚBLICAS

963

MINISTERIO
DE ECONOMÍA Y
FINANZAS PÚBLICAS

175

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS

DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

REGLAMENTO INTERNO DE PERSONAL (RIP)

GESTIÓN 2026

ÍNDICE

ARTÍCULO 1. (OBJETO)..... 1
ARTÍCULO 2. (ÁMBITO DE APLICACIÓN)..... 1
ARTÍCULO 3. (BASE LEGAL)..... 1
ARTÍCULO 4. (PREVISIÓN)..... 2
ARTÍCULO 5. (ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO)..... 2
ARTÍCULO 6. (APROBACIÓN DEL REGLAMENTO)..... 2
ARTÍCULO 7. (DIFUSIÓN DEL REGLAMENTO)..... 2
ARTÍCULO 8. (REVISIÓN, Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO)..... 2
ARTÍCULO 9. (CONSERVACIÓN Y CUSTODIA DE DOCUMENTACIÓN)..... 2
ARTÍCULO 10. (INCUMPLIMIENTO)..... 3
ARTÍCULO 11. (DERECHOS)..... 3
ARTÍCULO 12. (DEBERES CON LA ENTIDAD)..... 3
ARTÍCULO 13. (OBLIGACIONES)..... 4
ARTÍCULO 14. (PROHIBICIONES)..... 4
ARTÍCULO 15. (INCOMPATIBILIDADES)..... 4
ARTÍCULO 16. (DÍAS, JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO)..... 4
ARTÍCULO 17. (CONTROL DE ASISTENCIA)..... 4
ARTÍCULO 18. (PERMISO OFICIAL)..... 5
ARTÍCULO 19. (COMISIÓN)..... 5
ARTÍCULO 20. (PERMISO OFICIAL POR HORAS)..... 6
ARTÍCULO 21. (BECAS ESTATALES)..... 6
ARTÍCULO 22. (ASUETO)..... 9
ARTÍCULO 23. (TOLERANCIA)..... 10
ARTÍCULO 24. (TOLERANCIAS ESTABLECIDAS EN NORMA ESPECÍFICA)..... 11
ARTÍCULO 25. (OTROS PERMISOS OFICIALES)..... 12
ARTÍCULO 26. (PERMISO PERSONAL CON GOCE DE HABERES)..... 12
ARTÍCULO 27. (SOLICITUD EXCEPCIONAL DEL PERMISO PERSONAL CON GOCE DE HABERES)..... 13
ARTÍCULO 28. (PERMISO PERSONAL SIN GOCE DE HABERES)..... 13
ARTÍCULO 29. (DESCARGOS DEL PERMISO PERSONAL SIN GOCE DE HABERES)..... 14
ARTÍCULO 30. (SOLICITUD EXCEPCIONAL DEL PERMISO PERSONAL SIN GOCE DE HABERES POR ATENCIÓN MÉDICA)..... 15
ARTÍCULO 31. (PROCESAMIENTO DE PLANILLAS POR OTORGACIÓN DE PERMISO PERSONAL SIN GOCE DE HABERES)..... 15
ARTÍCULO 32. (LICENCIAS)..... 15
ARTÍCULO 33. (LICENCIAS ESTABLECIDAS EN NORMA ESPECÍFICA)..... 16
ARTÍCULO 34. (RÉGIMEN DE VACACIONES)..... 16
ARTÍCULO 35. (REPROGRAMACIÓN EN CASO DE VACACIONES COLECTIVAS)..... 17

DGAA - URH - RESPONSABLE
Reyna Liliana Quiroga Arañón

ARTÍCULO 36. (APLICACIÓN DE LA ESCALA DE VACACIONES)..... 17
ARTÍCULO 37. (REMUNERACIÓN)..... 18
ARTÍCULO 38. (AGUINALDO DE NAVIDAD)..... 18
ARTÍCULO 39. (REFRIGERIO)..... 18
ARTÍCULO 40. (RÉGIMEN DISCIPLINARIO)..... 18
ARTÍCULO 41. (INCENTIVOS SOCIALES Y LABORALES)..... 18
ARTÍCULO 42. (FALTAS Y SANCIONES)..... 19
ARTÍCULO 43. (FALTAS LEVES)..... 19
ARTÍCULO 44. (FALTAS LEVES CON AMONESTACIÓN VERBAL)..... 19
ARTÍCULO 45. (FALTAS LEVES CON AMONESTACIÓN ESCRITA)..... 20
ARTÍCULO 46. (FALTAS LEVES CON SANCIÓN ECONÓMICA POR ATRASOS, INASISTENCIAS Y AUSENCIAS EN EL PUESTO DE TRABAJO)..... 21
ARTÍCULO 47. (FALTAS GRAVES CON SANCIÓN ECONÓMICA)..... 22
ARTÍCULO 48. (FALTAS GRAVÍSIMAS CON PROCESO INTERNO)..... 24
ARTÍCULO 49. (RETIRO POR INASISTENCIA)..... 25
ARTÍCULO 50. (FALTAS DISCIPLINARIAS QUE CONSTITUYEN RACISMO Y DISCRIMINACIÓN)..... 25
ARTÍCULO 51. (FALTAS DISCIPLINARIAS QUE CONSTITUYEN ACOSO Y VIOLENCIA POLÍTICA HACIA LAS MUJERES)..... 26
ARTÍCULO 52. (CÓMPUTOS)..... 27
ARTÍCULO 53. (NOTIFICACIONES Y DESCARGOS)..... 28
ARTÍCULO 54. (REPRESENTACIÓN)..... 28
ARTÍCULO 55. (AUTORIDAD SUMARIANTE)..... 29
PARTE SEGUNDA..... 1
I. DERECHOS EN NORMA ESPECÍFICA..... 3
APÉNDICE..... 17
II. TOLERANCIAS EN NORMA ESPECÍFICA..... 18
APÉNDICE..... 27
III. LICENCIAS EN NORMA ESPECÍFICA..... 28
APÉNDICE..... 37
IV. REGULACIONES..... 38

DGAA - URH - RESPONSABLE
Reyna Eliana
Quiroga Marañón
V°B°

REGLAMENTO INTERNO DE PERSONAL (RIP)
DEL MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS PUBLICAS MEFP

CAPÍTULO I
GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. (OBJETO).
El presente Reglamento Interno de Personal (RIP), tiene por objeto regular la relación laboral entre Ministerio de Economía y Finanzas Publicas y el personal que presta servicios en la entidad.

ARTÍCULO 2. (ÁMBITO DE APLICACIÓN).
I. El RIP es de aplicación y cumplimiento obligatorio por todo el personal de las diferentes áreas y unidades organizacionales de la entidad, sujetos al alcance de la Ley N° 2027, Estatuto del Funcionario Público.

II. El RIP se aplicará al Personal Eventual de la entidad, salvo que en el contrato establezca lo contrario o se determinen las salvedades que correspondan.

ARTÍCULO 3. (BASE LEGAL).
El presente reglamento, tiene como base legal las siguientes disposiciones normativas:

a) Constitución Política del Estado;
b) Ley N° 1178, de 20 de julio de 1990, de Administración y Control Gubernamentales;
c) Ley N° 2027, de 27 de octubre de 1999, Estatuto del Funcionario Público;
d) Ley N° 045, de 8 de octubre de 2010, Contra el Racismo y toda forma de Discriminación, y su reglamentación;
e) Reglamento de la Responsabilidad por la Función Pública aprobado mediante el Decreto Supremo N° 23318-A, de 3 de noviembre de 1992.
f) Reglamento de Desarrollo Parcial a la Ley N° 2027 Estatuto del Funcionario Público aprobado mediante Decreto Supremo N° 25749, de 20 de abril de 2000;
g) Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal (NB-SAP) aprobadas mediante Decreto Supremo N° 26115, de 16 de marzo de 2001,
h) Reglamento de Permisos Oficiales, Permisos Personales y Becas Estatales, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 1111, de 9 de noviembre de 2017, emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas.
i) Resolución Ministerial N° 033, de 21 de enero de 2019, emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas.

DGAA - URH - RESPONSABLE
Reyna Ana Quiroga Arañón
V°B°

ARTÍCULO 4. (PREVISIÓN)
En caso de presentarse dudas, contradicciones, omisiones y/o diferencias en el presente reglamento y/o su aplicación, éstas deben ser resueltas en los alcances y previsiones de la Ley N° 1178, Ley N° 2027 y otras disposiciones emitidas por el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas (MEFP).

ARTÍCULO 5. (ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO)
La elaboración del RIP es responsabilidad del Jefe de Unidad de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 6. (APROBACIÓN DEL REGLAMENTO).
La aprobación del RIP es *responsabilidad* del Ministro de Economía y Finanzas Publicas, mediante Resolución Ministerial, una vez que el mismo haya sido declarado compatible por el Órgano Rector del Sistema de Administración de Personal (SAP).

ARTÍCULO 7. (DIFUSIÓN DEL REGLAMENTO).
Es responsabilidad del Jefe de Unidad de Recursos Humanos, realizar la difusión del RIP una vez aprobado, utilizando para ello los canales y medios de comunicación interna, definidos en el Reglamento Específico del Sistema de Organización Administrativa (RE-SOA).

ARTÍCULO 8. (REVISIÓN, Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO).

I. Es responsabilidad del Jefe de Unidad de Recursos Humanos , la revisión y modificación del RIP, en base a la experiencia institucional de su aplicación, la efectividad y oportunidad de sus procesos y la dinámica administrativa.

II. La modificación del RIP se efectuará en los siguientes casos:

   a) Cuando se haya determinado la necesidad producto de su revisión;
   b) Por la emisión de disposiciones normativas que dispongan su modificación.

III. El RIP modificado, se aprobará conforme lo establecido en el Artículo 6 del presente Reglamento.

ARTÍCULO 9. (CONSERVACIÓN Y CUSTODIA DE DOCUMENTACIÓN).
El Jefe de Unidad de Recursos Humanos, es responsable de la conservación y custodia del RIP aprobado, así como de la documentación desarrollada y considerada de relevancia en el proceso de su elaboración, aprobación y/o modificación.

DGAA - URH - RESPONSABLE
Reyna Eliana Quiroga Marañón
Vo.Bo.
MEFP

ARTÍCULO 10.(INCUMPLIMIENTO).
El incumplimiento u omisión de las disposiciones contenidas en el presente reglamento generará responsabilidades de acuerdo a la Responsabilidad por la Función Pública, establecida en la Ley N° 1178 y disposiciones normativas reglamentarias.

CAPÍTULO II
DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES

ARTÍCULO 11. (DERECHOS).
Los Derechos del personal de la entidad se encuentran establecidos por la Constitución Política del Estado, Ley N° 2027, Reglamento de Desarrollo Parcial a la Ley N° 2027 Estatuto del Funcionario Público y normativa vigente aplicable a la materia, mismos que se incorporan en la Parte Segunda – I. Derechos en Norma Específica del presente reglamento.

ARTÍCULO 12. (DEBERES CON LA ENTIDAD).
Son Deberes del personal de la entidad además de los establecidos por el Artículo 8 de la Ley N° 2027, Artículo 15 del Reglamento de Desarrollo Parcial a Ley N° 2027 Estatuto del Funcionario Público y normativa vigente aplicable a la materia, los siguientes:

a) Cumplir con lo dispuesto por el presente reglamento;
b) Cumplir con la jornada laboral establecida, debiendo registrar su asistencia mediante el medio formal establecido por la entidad;
c) Desarrollar sus labores o tareas y manejar la documentación e información a su cargo con responsabilidad y diligencia;
d) Atención al público y/o personal de la entidad, con calidad, calidez y oportunidad;
e) Iniciar y desarrollar sus actividades laborales una vez que se haya constituido en su trabajo;
f) Evitar actividades ajenas a los fines de la entidad salvo aquellas que tengan un fin social o que promuevan la integración social o familiar del personal;
g) Atender exclusivamente asuntos propios del trabajo dentro de la jornada de trabajo;
h) Asistir a eventos y/o actividades institucionales instruidos por autoridad competente;
i) Cumplir las instrucciones emitidas por autoridades competentes;
j) Cumplir con los mandatos y disposiciones emitidos por la entidad;
k) Ejercer atribuciones y funciones propias de su competencia;
l) Recabar autorización escrita del jefe inmediato superior, superior jerárquico o de la autoridad correspondiente, para retirar de la entidad documentos, bienes u otros objetos que sean de propiedad o estén a cargo de la entidad;

m) Abstenerse de realizar declaraciones a nombre de la entidad sin autorización o dar publicidad por cuenta propia, de trabajos o documentos de propiedad o a cargo de la entidad;
n) Por ninguna circunstancia, debe presentarse al trabajo bajo efectos de bebidas alcohólicas, sustancias controladas u otras de similar efecto;
o) Evitar la provocación, promoción o participación en actividades irregulares que afecten el normal desarrollo de actividades institucionales dentro o fuera de los ambientes de la entidad, o que dañen la imagen institucional;
p) Abstenerse de realizar actos que permitan la evasión en los mecanismos establecidos por la entidad para el control del personal, en beneficio propio o de otro miembro del personal;
q) Bajo ninguna circunstancia generar conductas de hostigamiento, de acoso, vejatorias u hostiles en el trabajo, de carácter psicológico, laboral o físico, en contra del personal de la entidad;
r) Portar la credencial de identificación institucional en un lugar visible durante su horario de trabajo, tanto en instalaciones de la entidad como en otras instancias públicas o privadas.

ARTÍCULO 13. (OBLIGACIONES).
El personal de la entidad estará sujeto a las Obligaciones establecidas por los Artículos 235 y 237 de la Constitución Política del Estado, y demás normativa vigente aplicable a la materia.

ARTÍCULO 14. (PROHIBICIONES).
El personal de la entidad estará sujeto a las Prohibiciones establecidas por el Artículo 236 de la Constitución Política del Estado, Artículo 9 de la Ley N° 2027 y demás normativa vigente aplicable a la materia.

ARTÍCULO 15. (INCOMPATIBILIDADES).
El personal de la entidad estará sujeto a las Incompatibilidades establecidas por el Artículo 239 de la Constitución Política del Estado, Artículo 11 de la Ley N° 2027 y demás normativa vigente aplicable a la materia.

CAPÍTULO III
JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 16. (DÍAS, JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO).
De lunes a viernes, la jornada de trabajo es de ocho (8) horas diarias, de forma discontinua, conforme al siguiente horario: de 8:30 a 12:30 y de 14:30 a 18:30.

ARTÍCULO 17. (CONTROL DE ASISTENCIA).
La asistencia del personal de la entidad en los días, jornadas y horarios de trabajo, será controlada a través de los mecanismos dispuestos para este fin. El registro deberá contemplar información que permita determinar su cumplimiento.

DGAA - URH - RESPONSABLE
Reyna Eliana Quiroga Marañón
Vo.Bo.
MEEP

La asistencia del Ministro (a) de Economía y Finanzas Públicas, Viceministros (as), Directores (as) Generales, Jefe(a) de Gabinete, Jefe (a) de la Unidad de Comunicación Social, Secretaria de Despacho y Choferes será acreditada mediante procedimientos internos establecidos por la Unidad de Recursos Humanos que reflejen el cumplimiento de la jornada laboral.

SECCIÓN 1
PERMISOS OFICIALES

ARTÍCULO 18. (PERMISO OFICIAL).
Son permisos oficiales:
a) Comisión;
b) Permiso oficial por horas;
c) Permiso para Beca Estatal;
d) Asueto;
e) Tolerancia;
f) Otros permisos oficiales.

ARTÍCULO 19. (COMISIÓN).
I. La Comisión deberá ser dispuesta por el jefe inmediato superior o superior jerárquico para la realización de funciones y/o actividades, en representación de la entidad, cuando la misma se encuentre dentro de los plazos establecidos por el Reglamento de Permisos Oficiales, Permisos Personales y Becas Estatales, que son:

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

II. La Comisión será dispuesta mediante memorándum:

Cuando la Comisión requiera desarrollarse por plazos mayores a los establecidos en el Reglamento de Permisos Oficiales, Permisos Personales y Becas Estatales, la misma deberá ser dispuesta por el Ministro de Economía y Finanzas Publicas mediante Resolución expresa.

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

III. Para la Comisión en horas o días no laborales, y/o que se cumplan fuera del municipio donde desarrolla sus actividades de manera regular el personal comisionado, y que no esté alcanzada por lo señalado en el segundo párrafo del

Parágrafo IV del Artículo 5 del Reglamento de Permisos Oficiales, Permisos Personales y Becas Estatales, deberá evidenciarse la aceptación previa del comisionado para proceder con la comisión.

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

ARTÍCULO 20. (PERMISO OFICIAL POR HORAS).
El Permiso Oficial por Horas deberá ser dispuesto por el jefe inmediato superior o superior jerárquico, para la realización de actividades inherentes al cargo u otras que la entidad requiera, debiendo en estos casos registrar las salidas e ingresos en el instrumento de control determinado para el efecto.

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

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

ARTÍCULO 21. (BECAS ESTATALES).

I. El Permiso para Beca Estatal, se lo otorgará mediante Resolución Ministerial.

II. El beneficiario de una Beca Estatal deberá acreditar periódicamente ante el Jefe de Unidad de Recursos Humanos , el desarrollo satisfactorio de la Beca, mediante la presentación de documentación de acuerdo con lo siguiente:

a) Para Beca Estatal de hasta seis (6) meses de duración, una sola vez a la conclusión;
b) Para Beca Estatal de hasta un (1) año de duración, una a la mitad del periodo y una a la conclusión;
c) Para Beca Estatal de más de un (1) año de duración, semestralmente y a la conclusión.

La documentación a presentarse durante el desarrollo de la Beca Estatal de Estudios consistirá en copias de los documentos de avance curricular emitidos por la institución donde se cursa la Beca Estatal.

DGAA - URH - RESPONSABLE
Reyna Elena Quiroga Mallón
Vo.Bo.
MEFP

La entidad dará por satisfactoria la conclusión de la Beca Estatal de Estudios, una vez que el Jefe de Unidad de Recursos Humanos realice la verificación del título, certificado o documento correspondiente que acredite el grado obtenido, haciendo constar este hecho en la copia del documento verificado, para su posterior archivo.

La documentación a presentarse para Beca Estatal de Investigación, consistirá en Informes de Avance de la investigación, debiendo a la conclusión presentar el documento de investigación completo. Estos documentos deberán estar debidamente aprobados por el Director General de Asuntos Administrativos.

Para las Becas Estatales que se otorguen con fines culturales, artísticos, deportivos u otros, el beneficiario de la Beca Estatal deberá presentar un certificado u otro documento, que acredite la participación y conclusión satisfactoria de la Beca.

III. Si el beneficiario de la Beca Estatal de Estudio reprobara parcialmente en el desarrollo curricular, el Jefe de Unidad de Recursos Humanos deberá determinar en forma proporcional al grado de incumplimiento, la continuidad o no de la Beca. De determinarse la continuación de la misma, el beneficiario deberá correr con los costos en tiempo y dinero por concepto de la parcialidad reprobada, pudiendo para ello la entidad otorgar un Permiso Personal sin Goce de Haberes de ser necesario.

IV. Los productos intermedios y/o finales emergentes de una Beca Estatal de Investigación, deberán ser registrados a nombre del Ministerio de Economía y Finanzas Publicas, no pudiendo el beneficiario de la Beca Estatal o terceras personas utilizar total o parcialmente dichos productos para fines personales o ajenos a la entidad, salvo autorización de la Máxima Autoridad Ejecutiva de la entidad, mediante Resolución Ministerial.

V. Los términos y condiciones para la otorgación de la Beca Estatal así como los derechos y obligaciones de las partes, se establecerán previamente en el Convenio de otorgación de Beca Estatal, que será suscrito entre el beneficiario y Director General de Asuntos Administrativos, mismo que deberá contener entre otras, las previsiones contempladas en el Capítulo IV del Reglamento de Permisos Oficiales, Permisos Personales y Becas Estatales, y en el presente reglamento.

VI. El Convenio de otorgación de Beca Estatal establecerá las veces y la manera en que el beneficiario deberá replicar los conocimientos adquiridos a favor de la entidad, siendo el Jefe de Unidad de Recursos Humanos el responsable de hacer dar cumplimiento a lo establecido.

En las Becas Estatales que se otorguen para fines culturales, artísticos, deportivos u otros, el Convenio de otorgación de Beca Estatal determinará la pertinencia o no de réplicas.

VII. El incumplimiento de los términos y condiciones de la Beca Estatal establecidos en el Convenio de otorgación de Beca Estatal, por retiro atribuible al beneficiario, dará lugar a la reposición a la entidad del costo demandado en los que ésta hubiera incurrido, de forma proporcional al grado de incumplimiento.

Si el incumplimiento de los términos y condiciones de la Beca Estatal establecidos en el Convenio de otorgación de Beca Estatal, por retiro atribuible a la entidad, la reposición del costo residual establecido, será cubierto por la autoridad o las autoridades que tomaron la decisión que causó el incumplimiento, previo proceso.

Cuando se incumpla con los términos y condiciones de la Beca Estatal establecidos en el Convenio de otorgación de Beca Estatal en una Beca financiada por un tercero, el beneficiario deberá devolver a la entidad la remuneración percibida durante el período de la Beca, deduciéndose los aportes patronales, y atender sus obligaciones emergentes con el tercero financiador.

Cuando la causa del incumplimiento de los términos y condiciones de la Beca Estatal establecidos en el Convenio de otorgación de Beca Estatal sea por retiro del beneficiario de la Beca producto de una reestructuración, disolución institucional u otras causales no atribuibles a las partes, no procederá la reposición del costo demandado de la Beca Estatal.

VIII. La Beca Estatal otorgada, podrá ser financiada en efectivo, en especie o de manera combinada.

El financiamiento de la beca será en efectivo, cuando el financiador haga entrega al beneficiario de los recursos que correspondan para cubrir los costos demandados, monto que se registrará como Fondos en Avance.

El financiamiento de la beca será en especie, cuando el financiador cubra el monto de los costos demandados.

El financiamiento de la beca será de manera combinada, cuando se apliquen los procedimientos mencionados en la proporción que corresponda.

IX. El tratamiento de las becas no consignadas como Becas Estatales, será conforme lo establecen las NB-SAP.

DGAA - URH - RESPONSABLE
Reyna Eliana Quiroga Marañón
V°B°
MEFP

ARTÍCULO 22. (ASUETO).

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

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

Los asuetos para todo el personal o para grupos a nivel institucional, serán gestionados por el Director General de Asuntos Administrativos y autorizados por el Ministro de Economía y Finanzas Publicas.

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

II. Se otorgará asueto en los siguientes casos:

a) Día del Padre/Madre, medio día de asueto;
   Para lo cual, el Jefe de Unidad de Recursos Humanos, comunicará al interior de la entidad, el día hábil que corresponda al mencionado asueto, con al menos dos (2) días hábiles de anticipación.
b) Día de cumpleaños, medio día de asueto;
   Para lo cual, el Jefe de Unidad de Recursos Humanos publicará la última semana de cada mes la lista del personal que cumple años el mes siguiente, así también, comunicará al beneficiario y a su jefe inmediato superior, con al menos dos (2) días hábiles de anticipación, la fecha del día hábil que corresponda al mencionado asueto.
   Cuando la fecha de cumpleaños sea 29 de febrero, para los años no bisiestos a los efectos de lo establecido en el presente Artículo, se tendrá como fecha de cumpleaños el 1 de marzo.
c) Fallecimiento de abuelos, nietos, padres políticos, hijos políticos o familiares por parentesco adoptivo hasta el segundo grado según el cómputo del Código de las Familias y del Proceso Familiar, hasta tres (3) días hábiles de asueto;
   Para lo cual, el personal que solicitó el asueto debe presentar una copia del Certificado de Defunción pertinente, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su reincorporación, al Jefe de Unidad de Recursos Humanos.
d) Asuetos que la entidad otorgue en día laboral; el Director General de Asuntos Administrativos otorgará el asueto, especificando quien o quienes son alcanzados por éste, la razón, el tiempo de duración del mismo y la hora de su inicio.
e) Otros que el Estado otorgue en día laboral a través de la repartición estatal facultada para el efecto.

DGAA - URH - RESPONSABLE
Reyna Liliana
Quiroga Marañón
Vo.Bo.
MEEP

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

III. Los asuetos señalados en los incisos a) y b) del parágrafo II del presente Artículo, serán otorgados en el mismo día, sin embargo, cuando caigan en día sábado, domingo, feriado, o cualquier otro día no laborable para el beneficiario, así como en periodos de Comisión, serán trasladados al siguiente día laborable regular para el beneficiario, debiendo otorgarse de manera independiente cada uno en caso de darse de forma simultánea.

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

ARTÍCULO 23. (TOLERANCIA).

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

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

Las tolerancias para todo el personal o para grupos a nivel institucional, serán gestionadas por el Director General de Asuntos Administrativos y autorizadas por el Ministro de Economía y Finanzas Publicas.

II. Cuando la otorgación de tolerancia determine compensación laboral, la autoridad que gestionó la tolerancia deberá también establecer de manera expresa el cronograma de compensación laboral previamente coordinado con el beneficiario de la tolerancia.

Las tolerancias declaradas que no especifiquen la compensación expresamente, se entenderán como no compensables laboralmente.

DGAA - URH - RESPONSABLE
Reyna Eliana Quiroga Marañón
Vo.Bo.
MEFP

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

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

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

ARTÍCULO 24. (TOLERANCIAS ESTABLECIDAS EN NORMA ESPECÍFICA).
I. Las tolerancias establecidas en norma específica se incorporan en la Parte Segunda – II. Tolerancias en Norma Específica del presente reglamento. Se regularán de acuerdo a la normativa que las establece.

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

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

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

DGAA - URH - RESPONSABLE
Diana Eliana Quiroga Marañón
Vo.Bo.
MEFP

ARTÍCULO 25. (OTROS PERMISOS OFICIALES).

I. El personal de la entidad podrá acceder a la otorgación de permisos oficiales para participar en actividades culturales, académicas, artísticas, deportivas o de otra índole, a nivel nacional o internacional, en representación del Estado, mediante la presentación de Nota de Invitación Oficial por parte de la instancia de participación o por el interesado, dirigida al Ministro de Economía y Finanzas Publicas, quien la otorgará de manera expresa mediante, colocando el VB de aprobación en la solicitud debiendo contener al menos información referente al lugar, tiempo de duración y motivo del permiso.

II. La entidad no será responsable de la otorgación de pasajes ni viáticos, cuando las actividades objeto del permiso señalado en el parágrafo precedente se desarrollen fuera del municipio donde se encuentre la sede habitual de trabajo del beneficiario, debiendo los mismos estar a cargo de la instancia de participación que solicitó el permiso o por el propio beneficiario.

SECCIÓN 2
PERMISOS PERSONALES

ARTÍCULO 26. (PERMISO PERSONAL CON GOCE DE HABERES).

El Permiso Personal con Goce de Haberes será solicitado por el beneficiario, mediante el registro en el Formulario Permiso Personal con Goce de Haberes en el Sistema SIAP de Recursos Humanos, por horas laborales fraccionadas hasta en treinta (30) minutos, por lapsos inferiores a una jornada laboral; siendo facultad del jefe inmediato superior o superior jerárquico otorgar o no este permiso.

En el Formulario Permiso Personal con Goce de Haberes se especificará los horarios de salida y de retorno, el nombre de quien usa el permiso y la autoridad que lo ha otorgado.

En los casos en que el Permiso consigne horarios de salida o de retorno que coincidan con los horarios de ingreso o salida de la entidad respectivamente, éstos deberán ser señalados en el Formulario Permiso Personal con Goce de Haberes.

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

Cuando corresponda la compensación laboral para los Permisos Personales con Goce de Haberes, deberá ser concertada entre el beneficiario y la entidad a través de Formulario Permiso Personal con Goce de Haberes sea con horas de

DGAA - URH - RESPONSABLE
Reyna Eliana Quiroga Marañón
VoBo
MEFP

trabajo, vacaciones adquiridas o permiso personal sin goce de haberes según corresponda.

ARTÍCULO 27. (SOLICITUD EXCEPCIONAL DEL PERMISO PERSONAL CON GOCE DE HABERES).

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

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

III. Cuando la autoridad ante quien se hayan tramitado las solicitudes de permiso señaladas en los parágrafos precedentes determine no otorgarlos, solicitará al Jefe de Unidad de Recursos Humanos registrarla como inasistencia injustificada.

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

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

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

El permiso será dispuesto por la autoridad ejecutiva responsable del área organizacional mediante sello de aprobación en la Nota Interna y comunicado al Jefe de Unidad de Recursos Humanos para su seguimiento y registro.

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

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

Artículo 15 del Reglamento de Permisos Oficiales, Permisos Personales y Becas Estatales, y en el presente reglamento.

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

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

ARTÍCULO 29. (DESCARGOS DEL PERMISO PERSONAL SIN GOCE DE HABERES).
I. El beneficiario del Permiso Personal sin Goce de Haberes, en un plazo no mayor a un (1) mes a partir de la fecha de su reincorporación a su fuente laboral deberá presentar al Jefe de Unidad de Recursos Humanos los descargos correspondientes, conforme a lo siguiente:

a) **Atención médica del beneficiario o familiares y personas a su cargo**: Certificados Médicos de la persona objeto de la atención médica, que acrediten la aplicación del permiso conforme a las causas que motivaron el mismo;
b) **Asistencia a cursos, seminarios u otras actividades similares**: Los descargos se sujetarán a lo establecido en el Convenio suscrito para la otorgación del permiso;
c) **Participación personal en actividades culturales, académicas, artísticas o deportivas, de alcance internacional, nacional, departamental o municipal**: Certificado u otra documentación, que acrediten la participación y conclusión en el evento que motivó el permiso;
d) **Otros asuntos personales**: No requiere presentación de ningún descargo.

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

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

ARTÍCULO 30. (SOLICITUD EXCEPCIONAL DEL PERMISO PERSONAL SIN GOCE DE HABERES POR ATENCIÓN MÉDICA).
Cuando la persona que requiera el permiso se vea imposibilitada de solicitarlo personalmente, podrá hacerlo excepcionalmente mediante algún familiar o persona allegada, ante el jefe inmediato superior o superior jerárquico mediante nota de solicitud, dentro las veinticuatro (24) horas posteriores al inicio de la inasistencia.

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

ARTÍCULO 31. (PROCESAMIENTO DE PLANILLAS POR OTORGACIÓN DE PERMISO PERSONAL SIN GOCE DE HABERES).
I. La planilla salarial correspondiente al periodo del permiso, computará en su integridad las obligaciones laborales y patronales de ley correspondientes, debiendo deducirse el líquido pagable por el periodo del permiso solicitado.

II. Los aportes laborales correspondientes al periodo del permiso, deberán deducirse en su totalidad mediante planillas salariales que cuenten con líquido pagable o mediante previo depósito en cuentas de origen de la entidad, siendo responsabilidad del Jefe de Unidad de Recursos Humanos la mencionada deducción.

SECCIÓN 3
LICENCIAS

ARTÍCULO 32. (LICENCIAS).
I. La licencia será tramitada por el beneficiario ante el jefe inmediato superior o superior jerárquico mediante el registro en el Formulario de Licencia en el Sistema SIAP de Recursos Humanos en la que se especificará el nombre del beneficiario, el motivo de la licencia, las fechas y horarios de salida y de retorno. Otorgada la licencia se comunicará al Jefe de Unidad de Recursos Humanos para su seguimiento y registro.

DGAA - JEFE DE UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
María Ximena Chavez Virreira
Vo.Bo.
MEFP

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

III. El personal que utilice la licencia, deberá presentar al Jefe Unidad de Recursos Humanos los descargos requeridos en los plazos establecidos para cada licencia, que correrán a partir de la fecha de reincorporación a su fuente laboral.

DGAA - URH - RESPONSABLE
Reyna Eliana Quiroga Marañón
Vo.Bo.
MEFP

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

ARTÍCULO 33. (LICENCIAS ESTABLECIDAS EN NORMA ESPECÍFICA).
I. Las licencias establecidas en norma específica se incorporan en la Parte Segunda - III. Licencias en Norma Específica del presente reglamento. Se regularán de acuerdo a la normativa que las establece.

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

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

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

CAPÍTULO IV
VACACIONES

ARTÍCULO 34. (RÉGIMEN DE VACACIONES).
I. Las vacaciones se gestionarán en días completos o medios días, y en ningún caso serán fraccionadas por horas; asimismo se computarán en días hábiles de trabajo.

II. El régimen de vacaciones se sujetará a lo siguiente:

a) A los efectos del presente reglamento, se entiende por Vacación Adquirida, aquella vacación que se consigue por cada año de trabajo transcurrido, asimismo, se entenderá por Vacación Ganada aquella que aún no fue adquirida pero que corresponde a las duodécimas de vacación del último año de servicios prestados en la entidad; y Vacación Acumulada a la sumatoria de Vacaciones Adquiridas y Vacaciones Ganadas;
b) Las vacaciones una vez adquiridas, deberán ser tomadas por el personal de la entidad a lo largo de la gestión inmediata posterior a su adquisición (fecha de

DGAA - URH - RESPONSABLE
Reyna Elena Quiroga Valenzuela
Vo.Bo.
MEFP

ingreso en la entidad pública), mediante una programación anual. Es responsabilidad del Jefe de Unidad de Recursos Humanos velar por el cumplimiento de la programación de vacaciones del personal;

c) A los efectos de que la programación de vacaciones del personal de una determinada unidad o área organizacional, no comprometa el normal desarrollo de actividades laborales, es responsabilidad del jefe inmediato superior tomar las previsiones correspondientes en la programación del cronograma de vacaciones del personal a su cargo;
d) El personal podrá excepcionalmente reprogramar sus vacaciones, mediante el registro en el Formulario de Solicitud de Reprogramación de Vacaciones en el Sistema SIAP de Recursos Humanos que deberá contar con el visto bueno del jefe inmediato superior o superior jerárquico y comunicada al Jefe de Unidad de Recursos Humanos;
e) El jefe inmediato superior de una unidad o área organizacional, podrá modificar la Programación Anual de Vacaciones del personal a su cargo, cuando sea producto de cambios operados en su Plan Operativo Anual, y que demanden una programación de operaciones diferente;
f) Con carácter previo a un retiro, la entidad preferentemente deberá otorgar las vacaciones acumuladas pendientes de uso;
g) Cuando la persona presente su renuncia, ésta podrá optar por tomar sus vacaciones acumuladas con carácter previo a su retiro;
h) De requerirse la compensación económica de vacaciones, ésta deberá efectuarse de conformidad a lo establecido en la normativa vigente.

ARTÍCULO 35. (REPROGRAMACIÓN EN CASO DE VACACIONES COLECTIVAS).
Cuando la repartición estatal facultada para el efecto determine vacaciones colectivas para las entidades del sector público, el Jefe de Unidad de Recursos Humanos coordinará con las unidades organizacionales de la entidad, la reprogramación de vacaciones del personal, de acuerdo a la determinación referida; debiendo tomar las previsiones necesarias para asegurar el logro de resultados previstos para la gestión y la continuidad en la prestación de servicios.

ARTÍCULO 36. (APLICACIÓN DE LA ESCALA DE VACACIONES).
Para acceder al beneficio de la vacación para periodos mayores a los quince (15) días previstos en la escala de vacaciones establecida en el Parágrafo I del Artículo 49 de la Ley N° 2027, el personal de la entidad deberá presentar al Jefe de Unidad de Recursos Humanos el documento de Calificación de Años de Servicio. Este reconocimiento será aplicado a partir del primer día del mes siguiente de la fecha de presentación del mencionado documento.

DGAA - URH - RESPONSABLE
Reyna Eliana
Quiroga Marañón

CAPÍTULO V
REMUNERACIONES, AGUINALDO Y REFRIGERIO

ARTÍCULO 37. (REMUNERACIÓN).
La remuneración del personal de la entidad se regulará conforme lo establezcan las NB-SAP y normativa vigente aplicable.

ARTÍCULO 38. (AGUINALDO DE NAVIDAD).
El Aguinaldo de Navidad, será cancelado al personal de la entidad que corresponda, en el marco de lo que establece la normativa vigente, y las disposiciones emitidas por las reparticiones estatales facultadas para el efecto.

ARTÍCULO 39. (REFRIGERIO).
I. El refrigerio será pagado al personal de la entidad conforme a la normativa que lo regula.
II. El pago del refrigerio se realizará, de acuerdo a lo siguiente:

a) Cuando el tiempo de trabajo sea de una jornada laboral completa, corresponderá el 100% del monto establecido para el refrigerio.
b) Cuando el tiempo de trabajo sea igual o mayor a media jornada laboral, sin llegar a una jornada laboral, corresponderá el pago del 50% del monto establecido del refrigerio.
c) Cuando el tiempo de trabajo sea menor a media jornada laboral, no se pagará refrigerio.

III. El tiempo de trabajo incluye, los Permisos Oficiales por Horas y las Comisiones que sean dentro del municipio donde se encuentre la sede habitual de trabajo; no incluye, los Permisos, Licencias, Vacaciones, Inasistencias, ni Ausencias en el Puesto de Trabajo.

CAPÍTULO VI
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 40. (RÉGIMEN DISCIPLINARIO).
El Régimen disciplinario de la entidad se desarrollará conforme a la afectación positiva o negativa a la gestión por parte del personal de la entidad, y contendrá Incentivos, así como faltas y sanciones.

ARTÍCULO 41. (INCENTIVOS SOCIALES Y LABORALES).
I. La entidad podrá otorgar incentivos de carácter social y/o laboral a su personal, de acuerdo a los criterios de calidad, calidez, oportunidad y compromiso social en el desarrollo de su gestión.
II. Además de los incentivos establecidos en las NB-SAP, son incentivos sociales y laborales los siguientes:

GA - URH - RESPONSABLE
Reyna Eliana Quiroga Marañón
Vo.Bo.

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

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

ARTÍCULO 42. (FALTAS Y SANCIONES).
I. Las faltas cometidas por el personal de la entidad en contra de lo establecido por el presente reglamento, así como a la normativa jurídica y administrativa para el sector público, se clasificarán en función al grado de afectación que éstas tengan sobre la gestión pública de la entidad, así como por su recurrencia.

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

FALTAS Y SANCIONES ADMINISTRATIVAS

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

II. Las sanciones disciplinarias contenidas en el presente reglamento, previo proceso administrativo interno, serán aplicadas por la Autoridad Sumariante, salvo que la referida Autoridad en uso de sus facultades, determine la aplicación de otra sanción que le permita la normativa vigente.

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

ARTÍCULO 43. (FALTAS LEVES).
Las faltas leves son faltas de escasa relevancia o cuyos efectos no afecten de manera significativa la gestión institucional. Las faltas leves son sancionadas con amonestación verbal amonestación escrita o sanción económica.

ARTÍCULO 44. (FALTAS LEVES CON AMONESTACIÓN VERBAL).
I. La amonestación verbal por falta leve es aquella que se realiza sin la utilización de instrumento formal, debiendo solamente realizarse su registro en un formulario habilitado para el efecto. Será realizada a cualquier miembro del personal de la

DGAA - URH - RESPONSABLE
Reyna Eliana Quiroga Maraón
Vo.Bo
MEFP

entidad por parte de su jefe inmediato superior o superior jerárquico por alguna de las conductas establecidas en el presente reglamento.

II. Son Faltas Leves con amonestación verbal las siguientes:

a) Negligencia en el cumplimiento de labores o tareas específicas, así como en el manejo de documentación, material de trabajo, bienes de la entidad o información a su cargo;
b) Atención o trato descortés al público y/o personal de la entidad;
c) No iniciar actividades laborales luego de constituirse en su trabajo, o dejar de realizarlas sin la autorización correspondiente;
d) Promover o realizar actividades ajenas a los fines de la entidad que revistan fines de lucro u otros de similar naturaleza;
   Quedan excluidas del presente inciso, las actividades que tengan un fin social o que promuevan la integración social o familiar del personal de la entidad, y que hayan sido autorizadas por el Director General de Asuntos Administrativos;
e) Atender asuntos ajenos al trabajo dentro de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 45. (FALTAS LEVES CON AMONESTACIÓN ESCRITA).
I. La amonestación escrita por falta leve es aquella que se realiza mediante Memorándum, a cualquier miembro del personal de la entidad por parte de su jefe inmediato superior o superior jerárquico, o por el Jefe de Unidad de Recursos Humanos cuando así se determine, por alguna de las conductas establecidas en el presente reglamento.

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

DGAA - URH - RESPONSABLE
María Eliana Quiroga Marañón
Vo.Bo.
MEFP

h) Incumplir con los deberes establecidos conforme el presente reglamento, cuando éstos no se encuentren sancionados en otro acápite del mismo o contengan sanción en normativa específica.

ARTÍCULO 46. (FALTAS LEVES CON SANCIÓN ECONÓMICA POR ATRASOS, INASISTENCIAS Y AUSENCIAS EN EL PUESTO DE TRABAJO).

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

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

II. Inasistencia y Ausencia en el Puesto de Trabajo: Se considera inasistencia cuando la persona no asista al trabajo todo el día, medio (½) día (media jornada laboral) o registre su asistencia pasados treinta (30) minutos de la hora fijada para el ingreso sin la correspondiente justificación ante el Jefe de Unidad de Recursos Humanos.

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

En ambos casos, estas faltas generarán sanciones económicas en la remuneración mensual, mismas que serán comunicadas mediante Memorándum emitido por el Jefe de Unidad de Recursos Humanos de acuerdo a la siguiente escala:

DGAA - URH - RESPONSABLE
Reyna Eliana
Quiroga Marañón
Vo.Bo.
MEFP

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

Nota. En caso que la jornada laboral sea continua se sancionará con medio (½) día cuando el personal registre su ingreso pasado los treinta (30) minutos de la hora fijada para el ingreso, antes de la segunda mitad de la jornada laboral.

Las sanciones disciplinarias establecidas por concepto de Inasistencia y/o Ausencia en el puesto de trabajo, incluyen el día no trabajado, así como la infracción administrativa.

Las inasistencias y ausencias en el puesto de trabajo, se computarán por separado, salvo cuando la ausencia ocurra dentro el período sancionado de una inasistencia, en cuyo caso, sólo se computa la inasistencia.

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

El personal de la entidad que no regularice sus omisiones en el registro de asistencia, será pasible de sanciones económicas en la remuneración mensual, que serán comunicadas mediante Memorándum emitido por el Jefe de Unidad de Recursos Humanos de acuerdo a la siguiente escala:

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

ARTÍCULO 47. (FALTAS GRAVES CON SANCIÓN ECONÓMICA).

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

II. La comunicación por incurrir en una Falta Grave con sanción económica, se la realiza mediante memorándum, a cualquier miembro del personal de la entidad por parte de su jefe inmediato superior o superior jerárquico, o por el Jefe de Unidad de Recursos Humanos cuando así corresponda, haciéndose constar en el mismo instrumento, además de la falta incurrida, cuál será la sanción económica que se aplica como descuento de la remuneración mensual percibida por el personal sancionado.

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

a) Incurrir por tercera vez dentro la gestión fiscal en la comisión de una misma conducta, consignada en "Faltas Leves con Amonestación Verbal", o por segunda vez dentro la gestión fiscal en la comisión de una misma conducta consignada en "Faltas Leves con Amonestación Escrita";
b) Presentarse a su fuente laboral con incapacidad para trabajar por efectos del consumo de bebidas alcohólicas, consumo de sustancias controladas u otras de similar efecto;
c) Provocar, promover y/o participar en actividades irregulares que afecten el normal desarrollo de actividades institucionales dentro o fuera de los ambientes de la entidad, así como realizar cualquier tipo de acción que dañe la imagen institucional.

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

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

JEFE DE UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS - URH
María Ximena Chavez Xirreira
Vo.Bo.
MEFP

OGAA - URH - RESPONSABLE
Reyna Eliana Quiroga Marañón
Vo.Bo.

ARTÍCULO 48. (FALTAS GRAVÍSIMAS CON PROCESO INTERNO).
Las faltas gravísimas con proceso interno, son faltas de alta relevancia cuyos efectos tienen un marcado impacto negativo en la gestión institucional y que su comisión supone la determinación de Responsabilidad Administrativa previo proceso interno.

La Autoridad Sumariante en uso de sus facultades podrá determinar la aplicación de una sanción distinta, a la establecida en el presente artículo, que le permita la normativa vigente.

Las faltas gravísimas con proceso interno son:

Faltas Gravísimas con Sanción Económica: Son Faltas Gravísimas con sanción económica del 20% (6 días) de la remuneración mensual las siguientes:

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

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

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

II. Faltas Gravísimas por causas de asistencia o registro:

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

ARTÍCULO 49. (RETIRO POR INASISTENCIA).
La inasistencia injustificada por un período de tres (3) días hábiles consecutivos o seis (6) discontinuos, en un mes, se considera abandono de funciones y su tratamiento será conforme lo dispuesto por el Inciso g) del Artículo 32 (Proceso de Retiro) de las NB-SAP y su RE- SAP.

ARTÍCULO 50. (FALTAS DISCIPLINARIAS QUE CONSTITUYEN RACISMO Y DISCRIMINACIÓN).

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

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

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

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

UGAA - URH - RESPONSABLE
Reina Eliana Quiroga Marañón

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

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

ARTÍCULO 51. (FALTAS DISCIPLINARIAS QUE CONSTITUYEN ACOSO Y VIOLENCIA POLÍTICA HACIA LAS MUJERES)

En el marco de lo dispuesto por el Artículo 17 de la Ley N° 243 de 28 de mayo de 2012, las faltas disciplinarias que constituyen acoso y violencia política hacia las mujeres, se clasifican en:

1. **Faltas Leves:** Con sanción de amonestación escrita, los actos que:
   a) Impongan por estereotipos de género, la realización de actividades y tareas ajenas a las funciones y atribuciones de su cargo.
   b) Asignen responsabilidades que tengan como resultado la limitación del ejercicio de la función político – pública.
   c) Proporcionen a las mujeres candidatas o autoridades electas o designadas información falsa, errada o imprecisa que induzca al inadecuado ejercicio de sus funciones político - públicas.
2. **Faltas Graves:** Con sanción de amonestación escrita y descuento de hasta el veinte por ciento (20%), previo proceso administrativo, los actos que:
   a) Eviten por cualquier medio que las mujeres electas, titulares o suplentes, o designadas asistan a las sesiones ordinarias o extraordinarias o a cualquier otra actividad que implique la toma de decisiones, impidiendo o suprimiendo el derecho a voz y voto en igualdad de condición que los hombres.
   b) Proporcionen al Órgano Electoral Plurinacional, datos falsos o información incompleta de la identidad o sexo de la persona candidata.
   c) Impidan o restrinjan su reincorporación al cargo cuando hagan uso de una licencia justificada.
   d) Restrinjan el uso de la palabra, en las sesiones u otras reuniones y su participación en comisiones, comités y otras instancias inherentes a su cargo, conforme a reglamentación establecida.
   e) Restrinjan o impidan el cumplimiento de los derechos políticos de las mujeres que ejercen función político - pública o que provengan de una elección con procedimientos propios de las Naciones y Pueblos Indígena Originario Campesinos y Afrobolivianos.
3. **Faltas Gravísimas:** Con sanción de suspensión temporal del cargo sin goce de haberes hasta treinta (30) días, previo proceso administrativo, los actos que:

DGAA - URH - RESPONSABLE
Reina Eliana Quiroga Marañón
V.B.

a) Restrinjan o impidan el uso de las acciones constitucionales y legales para proteger sus derechos frente a los actos o eviten el cumplimiento de las Resoluciones correspondientes.
b) Impongan sanciones injustificadas, impidiendo o restringiendo el ejercicio de sus derechos políticos.
c) Apliquen sanciones pecuniarias, descuentos arbitrarios e ilegales y/o retención de salarios.
d) Discriminen por razones de sexo, color, edad, orientación sexual, cultura, origen, idioma, credo religioso, ideología, afiliación política o filosófica, estado civil, condición económica, social o de salud, profesión, ocupación u oficio, grado de instrucción, condición de discapacidad, procedencia, apariencia física, vestimenta, apellido u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce u ejercicio en condiciones de igualdad de derechos humanos y libertades fundamentales reconocidas por Ley.
e) Discriminen a la autoridad electa designada o en el ejercicio de la función político - pública, por encontrarse en estado de embarazo, parto o puerperio, impidiendo o negando el ejercicio de su mandato o el goce de sus derechos sociales reconocidos por Ley o los que le correspondan.
f) Divulguen o revelen información personal y privada, de las mujeres candidatas, electas, designadas o en el ejercicio de funciones político - públicas, con el objetivo de menoscabar su dignidad como seres humanos y utilizar la misma para obtener contra su voluntad la renuncia y/o licencia al cargo que ejercen o postulan.
g) Divulguen información falsa relativa a las funciones político - públicas, con el objetivo de desprestigiar su gestión y obtener contra su voluntad la renuncia y/o licencia al cargo que ejercen o postulan.
h) Presionen o induzcan a las autoridades electas o designadas a presentar renuncia al cargo.
i) Obliguen mediante la fuerza o intimidación a las autoridades electas o designadas en el ejercicio de sus funciones político - públicas, suscribir todo tipo de documentos y/o avalar decisiones contrarias a su voluntad, al interés público o general.

En los casos que corresponda proceso administrativo, la autoridad sumariante al momento de determinar las sanciones en su resolución, deberá tomar en cuenta lo dispuesto por los parágrafos II, III y IV del Artículo 17 de la Ley N° 243.

ARTÍCULO 52. (CÓMPUTOS).

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

DGAA - URH - RESPONSABLE
Reyna Eliana Quiroga Marañón
Vo.Bo.

ARTÍCULO 53. (NOTIFICACIONES Y DESCARGOS).

I. La inasistencia, ausencia en el puesto de trabajo u omisión en el registro de asistencia por parte del personal de la entidad, identificadas por el Sistema SIAP al momento de realizar la verificación de asistencia del personal, deberá ser comunicado al responsable del hecho mediante un medio de comunicación para que éste pueda realizar el descargo, cuando corresponda, mediante el registro en el Formulario de descargo que corresponda en el SIAP de Recursos Humanos o pueda realizar su Representación. Cuando las comunicaciones notificaciones o regularizaciones no sean realizadas en el plazo de 2 días hábiles, éstas no causarán efecto.

II. El cómputo de los atrasos del personal de la entidad, se lo realizará a la conclusión del mes. Cuando el Jefe de Unidad de Recursos Humanos evidencie que en el computo personal mensual se hubiera sobrepasado los treinta (30) minutos, deberá determinar la sanción a aplicarse de acuerdo a lo establecido por el presente reglamento, y notificarla al responsable del hecho mediante memorándum, dentro de los 10 primeros días hábiles del siguiente mes.

III. Las sanciones dispuestas por el jefe inmediato superior o superior jerárquico del personal sancionado por las causales establecidas en el presente reglamento, deberán ser notificadas personalmente al afectado, pudiendo éste realizar su Representación o presentar descargos si correspondieran, dentro de los tres (3) días a partir de su legal notificación; remitiéndose una copia al Jefe de Unidad de Recursos Humanos para su correspondiente archivo.

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

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

ARTÍCULO 54. (REPRESENTACIÓN).

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

reglamento. De no efectuarse la Representación en el plazo establecido, el derecho habrá caducado.

CAPÍTULO VII
AUTORIDAD SUMARIANTE

ARTÍCULO 55. (AUTORIDAD SUMARIANTE).

I. Las Autoridades Sumariantes serán personal de la entidad, designadas mediante Resolución expresa emitida por el Ministro de Economía y Finanzas Publicas en la primera semana hábil del año por una gestión fiscal.

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

PARTE SEGUNDA

INSTRUCTIVO PARA SU ACTUALIZACIÓN

Los Derechos, Tolerancias, Licencias y Otras regulaciones, establecidas en normativa específica, son de aplicación inmediata, salvo que su norma establezca plazos diferentes para su aplicación.

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

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

Cuando un Derecho, Tolerancia, Licencia u Otras regulaciones en normativa específica, no cuenten con un procedimiento de aplicación propio en su norma de creación u otra norma que lo regule, la entidad deberá fijarlo en el apéndice respectivo, reservada para ello.

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

I. DERECHOS EN NORMA ESPECÍFICA

Fecha de incorporación: | | | - | | | - | | | | |

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

ARTÍCULO 7 (DERECHOS).

I. Los servidores públicos tienen los siguientes **derechos**:

- **a)** A desempeñar las funciones o tareas inherentes al ejercicio de su cargo.
- **b)** Al goce de una justa remuneración, correspondiente con la responsabilidad de su cargo y la eficiencia de su desempeño.
- **c)** Al respeto y consideración por su dignidad personal en la función.
- **d)** Al goce de vacaciones, licencias, permisos y otros beneficios conforme al presente Estatuto y los Reglamentos respectivos.
- **e)** A la percepción de las pensiones jubilatorias, así como de invalidez y sobrevivencia para sus derechohabientes.
- **f)** Al derecho de las prestaciones de salud.
- **g)** A qué se le proporcionen los recursos materiales necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

II. Los funcionarios de carrera tendrán, además, los siguientes **derechos:**

- **a)** A la carrera administrativa y estabilidad, inspirada en los principios de reconocimiento de mérito, evaluación de desempeño, capacidad e igualdad.
- **b)** A la capacitación y perfeccionamiento técnico o profesional, en las condiciones previstas en el presente Estatuto.
- **c)** A impugnar, en la forma prevista en la presente Ley y sus reglamentos, las decisiones administrativas que afecten situaciones relativas a su ingreso, promoción o retiro, o aquellas que deriven de procesos disciplinarios.
- **d)** A representar por escrito, ante la autoridad jerárquica que corresponda, las determinaciones que se juzguen violatorias de alguno de sus derechos.
- **e)** A recibir y conocer información oportuna, de las autoridades institucionales sobre aspectos que puedan afectar el desarrollo de sus funciones.
- **f)** A representar fundadamente, observando la vía jerárquica que corresponda, las instrucciones que considere técnica, legal y/o administrativamente inadecuadas, que pudiesen ocasionar un daño a la entidad.
- **g)** Al goce de especiales incentivos económicos, conforme a las previsiones establecidas en el presente Estatuto.
- **h)** A recibir la protección necesaria en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

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

ARTÍCULO 49 (DERECHO A VACACIÓN).

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

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

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

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

Fecha de incorporación: | | | - | | | - | | | | |

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

ARTÍCULO 13 (DERECHOS).
Con la finalidad de precautelar el ejercicio efectivo de los **derechos** de los servidores públicos contenidos en la Ley del Estatuto del Funcionario Público, en las entidades públicas deberán contemplar expresamente en su reglamentación interna lo siguiente:

a) El desempeño de funciones en un ambiente laboral, adecuado, seguro, armónico y justo, en el cual se respete su dignidad personal; asimismo, deberá contar con los recursos materiales necesarios para el cumplimiento de las funciones que ejerce, orientados al logro de los objetivos de servicio a la colectividad.

b) El goce de vacaciones, licencias, permisos y otros beneficios, por enfermedad, matrimonio y otras causas establecidos por Ley y el presente Reglamento.

c) Prestaciones de salud en el marco de la Seguridad Social, encontrándose protegidos tanto el servidor público como sus dependientes en lo que corresponde, de las contingencias de enfermedad, maternidad y riesgos profesionales.

d) Seguro Social o largo plazo pensiones de invalidez de jubilación, así como a preservar los beneficios de sus derechohabientes en el régimen de supervivencia.

e) Tolerancia de dos horas diarias, para profesores y estudiantes universitarios y de instituciones superiores.

ARTÍCULO 14 (DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA).
Los funcionarios de carrera, sin perjuicio del goce de los derechos fundamentales antes referidos, adicionalmente podrán:
Impugnar, mediante el recurso de revocatoria y jerárquico cuando corresponda, las decisiones administrativas referidas a su ingreso, promoción o retiro, o aquellas que deriven de procesos disciplinarios, en los plazos, términos, condiciones y requisitos señalados por las normas procesales especiales que se dicten al efecto.

ARTÍCULO 22 (VACACIÓN).
La vacación o descanso anual constituye un **derecho** irrenunciable y de uso obligatorio a favor de todos los servidores públicos, cuya finalidad es garantizar la conservación de la salud física y mental del funcionario como requisito indispensable para lograr eficiencia y eficacia en el cumplimiento de sus funciones de acuerdo a su antigüedad y a la escala establecida en el artículo 49 de la Ley del Estatuto del Funcionario Público.

ARTÍCULO 27 (BASES GENERALES).

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

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

ARTÍCULO 28 (AGUINALDO DE NAVIDAD).

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

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

ARTÍCULO 29 (INCORPORACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA).

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

Fecha de incorporación: ☐☐-☐☐-☐☐☐☐

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

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

c) El resultado obtenido por el servidor público en la evaluación del desempeño podrá ser: Excelente, Bueno, Suficiente y En Observación. Estos resultados se traducirán en reconocimientos o sanciones de acuerdo a lo siguiente:

1. Excelente: Tendrá **derecho** a ser promovido horizontalmente, previa comprobación de sus méritos. Podrá dar lugar, además, a la otorgación de un incentivo monetario de acuerdo a la política y disponibilidad presupuestaria de la entidad y a incentivos psicosociales.
2. Bueno: Tendrá **derecho** a la otorgación de incentivos psicosociales.
3. Suficiente: Tendrá **derecho** a permanecer en el puesto. No dará lugar a la otorgación de ningún incentivo.

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

Fecha de incorporación: | | | - | | | - | | | | |

LEY DE 14 DE DICIEMBRE DE 1956
CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL

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

Fecha de incorporación: | | | - | | | - | | | | |

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

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

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

Fecha de incorporación: | | | – | | | – | | | | |

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

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

Fecha de incorporación: ☐☐-☐☐-☐☐☐☐

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

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

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

Fecha de incorporación: | | | - | | | - | | | | |

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

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

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

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

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

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

Artículo 5°.- (Vigencia del beneficio)

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

II. La **inamovilidad** laboral no se aplicará en contratos de trabajo que por su naturaleza sean temporales, eventuales o en contratos de obra; salvo las relaciones laborales en las que bajo éstas u otras modalidades se intente eludir el alcance de esta norma. En este último caso corresponderá el beneficio.

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

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

a leyes sociales, salvando los derechos de la madre y/o padre progenitores en la vía judicial correspondiente.

Fecha de incorporación: ☐☐-☐☐-☐☐☐☐

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

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

"**ARTÍCULO 5.- (INAMOVILIDAD).**

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

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

Fecha de incorporación: | | | - | | | - | | | | |

DECRETO SUPREMO N° 115, DE 6 DE MAYO DE 2009
REGLAMENTO A LA LEY N° 3460
(obligaciones de las instituciones públicas)

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

a) Permitir a las madres en periodo de lactancia, llevar a sus bebés a sus fuentes de trabajo y de estudio, para que proporcionen lactancia materna exclusiva durante los seis (6) primeros meses de vida.

b) Otorgar a las madres en periodo de lactancia, el descanso establecido en la Ley General del Trabajo, en caso de que éstas no lleven a sus bebés a sus centros de trabajo.

c) Adecuar ambientes en los lugares de trabajo y de estudio, para que las madres con niños lactantes menores de seis meses puedan amamantar en condiciones óptimas.

Apéndice
Derechos en Norma Específica

II. TOLERANCIAS EN NORMA ESPECÍFICA

Fecha de incorporación: | | | - | | | - | | | | |

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

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

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

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

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

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

Fecha de incorporación: ☐☐-☐☐-☐☐☐☐

LEY DE 14 DE DICIEMBRE DE 1956
CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL

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

Fecha de incorporación: ☐☐-☐☐-☐☐☐☐

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

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

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

Fecha de incorporación: ☐☐ - ☐☐ - ☐☐☐☐

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

ARTÍCULO ÚNICO.
La presente Ley tiene por objeto modificar los Artículos 1, 2 y, 3 de la Ley N° 252 de 3 de julio de 2012, quedando redactados con el siguiente texto:
"**Artículo 1. (OBJETO)**.
I. Las servidoras públicas y trabajadoras mayores de dieciocho (18) años que desarrollan sus actividades con funciones permanentes o temporales en instituciones públicas, privadas o dependientes de cualquier tipo de empleador, gozarán de **tolerancia** remunerada de un día hábil al año, a objeto de someterse a un examen médico de Papanicolaou y Mamografía.

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

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

"**Artículo 2. (CONSTANCIA DEL EXAMEN MÉDICO).** Para justificar el goce de esta **tolerancia**, la servidora pública o el servidor público, la trabajadora o el trabajador, deberá presentar ante la institución o lugar donde desarrolla sus actividades laborales, la constancia que evidencie programación y realización del examen médico, emitido por el ente gestor de salud donde se encuentre asegurado o por el centro de salud autorizado, y no así el resultado."

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

MINISTERIO
DE ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS

DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS ADMINISTRATIVDS UNIDAD DE RECURSDS HUMANDS

Fecha de incorporación: | | | - | | | - | | | | |

LEY DE 14 DE DICIEMBRE DE 1956
CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL

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

Fecha de incorporación: | | | - | | | - | | | | |

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

ARTÍCULO 1.- (OBJETO).
El presente Decreto Supremo tiene por objeto modificar y adecuar el Decreto Supremo N° 1496, de 20 de febrero de 2013 que reglamenta la aplicación de la Ley N° 252, de 3 de julio de 2012, modificada por la Ley N° 798, de 25 de abril de 2016.

ARTÍCULO 2.- (MODIFICACIONES).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Las mujeres mayores de dieciocho (18) años de edad tendrán medio día laboral de **tolerancia** para la realización del examen

físico de mama y Papanicolaou u otros exámenes análogos y, en caso de requerirse el examen de mamografía, tendrán adicionalmente otro medio día laboral de **tolerancia** para la realización del mismo;

b) Los hombres mayores de cuarenta (40) años de edad tendrán medio día laboral de **tolerancia** para la realización del examen físico de próstata y, en caso de requerirse el examen de laboratorio (PSA), tendrán adicionalmente otro medio día laboral de **tolerancia** para la realización del mismo;

c) Las mujeres y los hombres mayores de cuarenta (40) años de edad tendrán medio día laboral de **tolerancia** para la realización de la consulta médica (anamnesis y examen físico) de colon y, en caso de requerirse exámenes complementarios, tendrán adicionalmente otro medio día laboral de **tolerancia** para la realización de los mismos.

III. Se aprueba el Formulario Único de Consulta Médica Ley N° 252/Ley N° 798, disponiéndose que será de aplicación general como constancia ante la empleadora o el empleador o ante la unidad de recursos humanos en consultas realizadas en establecimientos de salud del subsector del Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo, en establecimientos del subsector público de salud o en establecimientos del sector privado con y sin fines de lucro; para cada examen realizado. Formulario que en Anexo forma parte integrante del presente Decreto Supremo."

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

"**ARTÍCULO 3.- (ATENCIÓN EN ESTABLECIMIENTOS DE SALUD PRIVADA).** Las trabajadoras o trabajadores y las servidoras o los servidores públicos, también podrán acudir por su cuenta a establecimientos de salud privados para la realización de los exámenes establecidos en el Artículo 2 del presente Decreto Supremo, haciendo uso de los mismos plazos de **tolerancia** remunerada. Para el efecto, los establecimientos de salud privados deberán emitir su constancia en el formulario establecido en el Parágrafo III del Artículo 2 del presente Decreto Supremo."

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

"**ARTÍCULO 4.- (FISCALIZACIÓN Y CONTROL).**

I. La fiscalización y control a los Entes Gestores del Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo, Establecimientos del subsector público, Establecimientos del sector privado con y sin fines de lucro será realizada por la Autoridad de Fiscalización y Control del Sistema

Nacional de Salud, sobre la correcta prestación de los servicios con calidad y dentro los tiempos establecidos en el Parágrafo II del Artículo 2 del presente Decreto Supremo. En caso de incumplimiento establecerá sanciones en el ámbito de su competencia.

II. En caso que los Entes Gestores del Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo, Establecimientos del subsector público, Establecimientos del sector privado con y sin fines de lucro cuando corresponda, no presten atención con calidad y en los tiempos previstos para los exámenes, serán denunciados por las o los afectados ante la Autoridad de Fiscalización y Control del Sistema Nacional de Salud para su correspondiente investigación."

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

"**ARTÍCULO 5.- (INFORMES).**

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

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

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

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

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

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

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

Apéndice
Tolerancias en Norma Específica

III. LICENCIAS EN NORMA ESPECÍFICA

Fecha de incorporación: | | | - | | | - | | | | |

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

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

a) Asistencia a becas y cursos de capacitación, conforme al reglamento de cada Sistema de Organización Administrativa.

b) Por matrimonio: 3 días hábiles, previa presentación del certificado de inscripción y señalamiento de fecha expedida por el Oficial de Registro Civil.

c) Por fallecimiento de padres, cónyuges, hermanos o hijos: 3 días hábiles, debiendo el servidor público presentar la documentación pertinente dentro de los siguientes cinco días hábiles de ocurrido el suceso.

Fecha de incorporación: [ ][ ] - [ ][ ] - [ ][ ][ ][ ]

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

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

a) Asistencia a cursos de capacitación, becas de estudios, seminarios de actualización y cursos de post-grado desarrollados conforme a los procesos y programas de capacitación dispuestos por las normas Básicas del Sistema de Administración de Personal.

b) Por matrimonio, gozará de 3 días hábiles de **licencia**, cumpliendo previamente con la presentación de la Certificación de Inscripción expedida por el Oficial de Registro Civil que acredite la fecha de realización del Matrimonio.

c) Por fallecimiento de padres, cónyuge, hermanos o hijos, gozará de 3 días hábiles de **licencia**, con la obligación de presentar el Certificado de Defunción pertinente, dentro de los 5 días hábiles siguientes de acaecido el suceso.

d) Por nacimiento de hijos, gozará de 2 días hábiles de **licencia** con obligación de presentar el certificado correspondiente.

e) Por enfermedad o invalidez se otorgará de acuerdo con el régimen de seguridad social, y se justificarán con el parte de baja respectivo.

f) Para la resolución de asuntos de índole personal se otorgarán 2 días hábiles fraccionados, en el transcurso de 1 año, las mismas que no podrán ser consecutivos ni anteriores o posteriores a las vacaciones y feriados.

MINISTERIO
DE ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS

DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTDS ADMINISTRATIVOS UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Fecha de incorporación: | | | - | | | - | | | | |

LEY DE 14 DE DICIEMBRE DE 1956
CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL

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

Fecha de incorporación: | | | - | | | - | | | | |

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

ARTÍCULO ÚNICO.-

I. Se otorgará una **Licencia** por Paternidad de tres (3) días laborales, a partir del alumbramiento de la cónyuge o conviviente del trabajador del sector privado, con el goce del cien por ciento (100%) de su total ganado. Para ser beneficiado con la **Licencia** por Paternidad, el trabajador deberá presentar a la empleadora o empleador el Certificado que acredite el alumbramiento, emitido por el Ente Gestor de Salud correspondiente

II. Se modifica el inciso d) del Artículo 20 del Reglamento de Desarrollo Parcial a la Ley 2027 del Estatuto del Funcionario Público aprobado por Decreto Supremo N° 25749, de 20 de abril de 2000, con el siguiente texto:

"d) Por nacimiento de hijos, gozará de tres (3) días hábiles de **Licencia** por Paternidad con la obligación de presentar el certificado correspondiente".

III. Para los trabajadores, empleados y funcionarios del sector público que no se encuentren comprendidos en la Ley N° 2027, de 27 de octubre de 1999, Estatuto del Funcionario Público, se aplicará lo señalado en el Parágrafo I del presente Decreto Supremo.

Fecha de incorporación: | | | - | | | - | | | | |

DECRETO SUPREMO N° 3462, DE 18 DE ENERO DE 2018
(licencia especial para madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores de niñas, niños y adolescentes que se encuentren en condición o estado crítico de salud, con el goce del cien por ciento (100%) de remuneración)

ARTÍCULO 1.- (OBJETO).
El presente Decreto Supremo tiene por objeto otorgar el beneficio de **licencia** especial para madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores de niñas, niños y adolescentes que se encuentren en condición o estado crítico de salud, con el goce de cien por ciento (100%) de remuneración.

ARTÍCULO 2.- (ÁMBITO DE APLICACIÓN).
El ámbito de aplicación del presente Decreto Supremo comprende al sector público en todos los niveles del Estado y el sector privado, que tengan bajo su dependencia laboral a madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores de niñas, niños y adolescentes en condición o estado crítico de salud.

ARTÍCULO 3.- (EXCEPCIONES).
Quedan exentos de la aplicación del presente Decreto Supremo:

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

ARTÍCULO 4.- (CONDICIÓN O ESTADO CRÍTICO DE SALUD).
A efectos del presente Decreto Supremo, se entenderá como una condición o estado crítico de salud a las niñas, niños y adolescentes que presenten lo siguiente:

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

ARTÍCULO 5.- (LICENCIAS ESPECIALES).

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

1. Hasta cinco (5) días laborables por mes durante el periodo del tratamiento del Cáncer;
2. Hasta tres (3) días laborables previos a la intervención quirúrgica, un (1) día en la intervención quirúrgica y diez (10) días laborables posterior a la intervención quirúrgica de Trasplante de órgano sólido;
3. En los casos establecidos en los numerales 3 y 5 del Articulo precedente, hasta tres (3) días laborables previos a la intervención quirúrgica, un (1) día en la intervención quirúrgica y tres (3) días laborables posterior a la intervención quirúrgica;
4. Hasta dos (2) días laborables al mes para garantizar la atención médica de la hemodiálisis;
5. Hasta treinta (30) días laborables continuos o discontinuos computables desde la certificación médica que acredite el estado terminal de la niña, niño y adolescente;
6. En caso de discapacidad grave o muy grave, hasta tres (3) días laborables al mes para garantizar la atención en salud que requiera la niña, niño y adolescente en esta condición;
7. Hasta quince (15) días laborables continuos o discontinuos durante la atención en salud posterior al accidente grave con riesgo de muerte o secuela funcional severa y permanente;
8. Hasta tres (3) días laborables continuos durante la atención en salud posterior al accidente grave.

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

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

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

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

Documentación que demuestre la condición o estado crítico de salud:

3. Informe médico que especifique el diagnóstico, cronograma y horarios del tratamiento de la condición o estado crítico de salud de la niña, niño y adolescente, otorgado por ente gestor donde esté afiliado la madre, padre o tutores, por establecimiento de salud público o privado legalmente constituido, o médico tratante de la niña, niño y adolescente;

4. En caso de discapacidad presentar el carnet de discapacidad grave o muy grave de las niñas, niños y adolescentes, conforme a normativa vigente;
5. En caso de estado terminal, certificado médico que acredite tal condición.

II. Tanto en el sector público como privado, la solicitud de **licencia** especial deberá ser presentada con al menos tres (3) días de anticipación de acuerdo a la programación del tratamiento a efectuarse.
III. En caso de emergencia médica, la solicitud de **licencia** especial podrá ser regularizada en el plazo de tres (3) días posteriores.
IV. El informe médico señalado en el numeral 3 del Parágrafo I del presente Artículo, se constituye en Declaración Jurada sobre la condición o estado crítico de salud de la niña, niño y adolescente.

ARTÍCULO 7.- (INAMOVILIDAD LABORAL).
I. Las madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores gozarán de **inamovilidad** laboral durante el tiempo que la niña, niño y adolescentes se encuentre en condición o estado crítico de salud en los casos de:
a) Cáncer infantil o adolescente;
b) Enfermedades sistémicas que requieren trasplante;
c) Enfermedades neurológicas que requieren de tratamiento quirúrgico;
d) Enfermedades osteoarticulares (huesos y articulaciones) que requieren tratamiento quirúrgico y rehabilitación;
e) Accidente grave con riesgo de muerte o secuela funcional severa y permanente.

II. Las madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores con niñas, niños y adolescentes con discapacidad grave se rigen por la Ley N° 977, de 26 de septiembre de 2017, de Inserción Laboral y Ayuda Económica para Personas con Discapacidad.
III. La **inamovilidad** laboral para madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores de adolescentes en condición o estado crítico de salud, será aplicable hasta los dieciocho (18) años cumplidos.

ARTÍCULO 8.- (REVOCATORIA DE LA LICENCIA ESPECIAL).
I. A efectos de verificar el cumplimiento de la **licencia** especial otorgada, los empleadores del sector público o privado podrán solicitar información al ente gestor, a los establecimientos de salud público o privado legalmente constituido o médico tratante de la niña, niño y adolescente sobre la asistencia diaria de madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores.

II. El ente gestor, los establecimientos de salud público o privado legalmente constituido o médico tratante, a requerimiento del empleador del sector público o privado, deberán proporcionar la información solicitada en el Parágrafo precedente.

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

Apéndice
Licencias en Norma Específica

IV. OTRAS REGULACIONES EN NORMA ESPECÍFICA

Fecha de incorporación: | | | - | | | - | | | | |

LEY N° 045, DE 8 DE OCTUBRE DE 2010
LEY CONTRA EL RACISMO Y TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN

Artículo 13. (VÍA ADMINISTRATIVA O DISCIPLINARIA EN INSTITUCIONES PÚBLICAS).

I. Constituyen faltas en el ejercicio de la función pública, las siguientes conductas:
   - **a.** Agresiones verbales fundadas en motivos racistas y/o discriminatorios,
   - **b.** Denegación de acceso al servicio por motivos racistas y/o discriminatorios,
   - **c.** Maltrato físico, psicológico y sexual por motivos racistas y discriminatorios, que no constituya delito.

Siempre que estas faltas se cometan en el ejercicio de funciones, en la relación entre compañeros de trabajo o con las y los usuarios del servicio.

II. Los motivos racistas y/o discriminatorios a los que se refiere el parágrafo precedente, se encuentran descritos en los Artículos 281 Bis y 281 Ter del Código Penal.

III. La institución pública podrá disponer que la servidora o el servidor, infractor se someta a tratamiento psicológico, cuyos gastos correrán a cargo de la misma institución.

IV. Todas las instituciones públicas deberán modificar sus Reglamentos Internos de Personal, Reglamentos Disciplinarios u otros que correspondan, de manera que se incluyan las faltas descritas en el parágrafo I del presente Artículo, como causal de inicio de proceso interno y motivo de sanción administrativa o disciplinaria.

V. En caso de que en el proceso administrativo o interno, se determine la existencia de responsabilidad penal, la institución pública deberá remitir el caso al Ministerio Público.

VI. Los actos de racismo y toda forma de discriminación que constituyan faltas cometidas por servidoras y servidores públicos serán denunciados ante la misma institución a la que pertenecen, a fin de aplicar las sanciones administrativas o disciplinarias correspondientes.

VII. La institución pública que conoce denuncias sobre racismo y toda forma de discriminación deberá remitir copia de las mismas a la Dirección General de Lucha contra el Racismo y toda forma de Discriminación del Viceministerio de Descolonización, del Ministerio de Culturas, para fines de registro y seguimiento.

VIII. La denunciante o el denunciante, podrá remitir copia de la denuncia contra la servidora o servidor público, al Ministerio de Culturas para fines de registro y seguimiento.

DECRETO SUPREMO Nº 762, DE 5 DE ENERO DE 2011
REGLAMENTO DE LEY CONTRA EL RACISMO Y TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN

Artículo 15°.- (Faltas en el ejercicio de la función pública)

I. Se consideran faltas en el ejercicio de la función pública, las siguientes:

1. *Agresiones verbales*, que consiste en toda expresión o ataque verbal, que de forma directa realiza una persona hacia otra por motivos racistas o discriminatorios con la intención de ofender su dignidad como ser humano.
2. *Denegación de acceso al servicio*, entendido como la restricción o negación injustificada o ilegal de un servicio por motivos racistas o discriminatorios.
3. *Maltrato físico, psicológico y sexual,* que consiste en todo acto o comportamiento que tenga motivos manifiestamente racistas o discriminatorios, que cause daño psicológico y/o físico, que no constituya delito.

II. Los motivos racistas son aquellos que se fundan en razón a la raza, origen nacional o étnico, color, ascendencia, pertenencia a naciones y pueblos indígena originario campesinos o el pueblo afroboliviano o uso de su vestimenta o idioma propio.

III. Los motivos discriminatorios son aquellos que se fundan, de manera ilegal, en razón al sexo, edad, género, orientación sexual e identidad de género, identidad cultural, filiación familiar, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, opinión política o filosófica, estado civil, condición económica o social, enfermedad, tipo de ocupación, grado de instrucción, capacidades diferentes o discapacidad física, intelectual o sensorial, estado de embarazo, procedencia regional, apariencia física y vestimenta.

IV. Las faltas disciplinarias se clasifican en leves, graves y gravísimas:

1. Son faltas leves, las previstas en los numerales 1 y 2 del Parágrafo I del presente Artículo.
2. Son faltas graves, el incurrir en la comisión de una falta leve, habiendo sido anteriormente sancionado por otra leve.
3. Son faltas gravísimas, la prevista en el numeral 3 del Parágrafo I del presente Artículo o la comisión de una falta leve, habiendo sido sancionado anteriormente por otra grave.

Fecha de incorporación: ☐☐-☐☐-☐☐☐☐

LEY N° 243, DE 28 DE MAYO DE 2012
LEY CONTRA EL ACOSO Y VIOLENCIA POLÍTICA HACIA LAS MUJERES

Artículo 17. (DE LAS FALTAS Y SANCIONES ADMINISTRATIVAS O DISCIPLINARIAS).

I. A efectos de la presente Ley se establecen las siguientes faltas: leves, graves, y gravísimas.

1. Son faltas leves las establecidas en el Artículo 8 incisos a) al c) cuya sanción será de amonestación escrita, bajo registro.
2. Son faltas graves las establecidas en el Artículo 8 de los incisos d) al h) cuya sanción será amonestación escrita bajo registro y descuento de hasta el veinte por ciento (20%).
3. Son faltas gravísimas las establecidas en el Artículo 8, incisos i) al q) de la presente Ley, cuya sanción será de suspensión temporal del cargo sin goce de haberes hasta treinta (30) días.

II. Se impondrá el máximo de la sanción en las faltas graves cuando concurran las siguientes circunstancias:

1. Los actos que se cometan en contra de una mujer embarazada.
2. El acto que se cometa en contra de una mujer mayor de sesenta años.
3. Los actos que se cometan en contra de mujeres sin instrucción escolarizada básica o limitada.
4. Cuando el autor, autora o autores, materiales o intelectuales, pertenezcan y estén en funciones de dirección de partidos políticos, agrupaciones ciudadanas, dirigencias orgánicas o de cualquier otra forma de organización política y/o sea autoridad o servidor público.
5. El acto que se cometa en contra de una mujer con discapacidad.
6. Si como resultado de los hechos, se hubiere producido el aborto.
7. Cuando el autor, autora o autores sean reincidentes en la comisión de actos de acoso y/o violencia política contra las mujeres.
8. Involucren a los hijos o hijas de la víctima como medio de presión para vulnerar los derechos de las autoridades electas.
9. Cuando los actos de acoso y/o violencia contra de las mujeres, sean cometidos por dos o más personas.

III. Las faltas gravísimas cometidas por autoridades electas serán sancionadas con suspensión temporal del cargo sin goce de haberes hasta treinta (30) días.

IV. En caso de determinarse en el proceso interno administrativo o disciplinario, indicios de responsabilidad penal, descritas por esta Ley u otros, o cuando el acoso o violencia política hacia las mujeres sean realizados por personas particulares o privadas, el hecho deberá ser remitido al Ministerio Público.

Artículo 18. (AUTONOMÍA DE LA SANCIÓN). La aplicación de las sanciones administrativas o disciplinarias se cumplirán sin perjuicio de la acción penal, cuando corresponda.

Apéndice
Otras regulaciones en Norma Específica