



RESOLUCIÓN JEFATURAL
N° 60 / -2010-FONDEPES/J

Lima, 27 ABR. 2010

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2007-PRODUCE publicado el 02 de abril de 2007, se aprobó la fusión del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita –CEP Paita con el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero – FONDEPES, bajo la modalidad de fusión por absorción, correspondiéndole a éste último, la calidad de entidad incorporante;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 669-2008-PRODUCE publicada el 04 de setiembre de 2008, se declaró la desactivación y extinción del CEP Paita, al haber concluido el proceso de fusión;

Que, mediante Decreto Supremo N° 003-2010-PRODUCE publicado el 04 de marzo de 2010, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero – FONDEPES;

Que, el artículo 3° del citado Reglamento dispone que FONDEPES adecúe sus documentos normativos de gestión institucional;

Que, en consecuencia resulta necesario aprobar un nuevo Reglamento Interno de Trabajo;

Con las visaciones de la Jefa de la Oficina General de Administración, del Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, de la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica y del Secretario General;

De conformidad con lo dispuesto en artículo 10° literal j) del Reglamento de Organización y Funciones del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero – FONDEPES aprobado por Decreto Supremo N° 003-2010-PRODUCE;

SE RESUELVE :

Artículo Primero.- Aprobar el nuevo Reglamento Interno de Trabajo del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero – FONDEPES, que en diecisiete (17) folios, forma parte integrante de la presente Resolución.



C. CORDOVA



S. PRADA



G. FLORES



C ESCOBAR



C. CARDOZA

Artículo Segundo.- Autorizar a la Oficina de Recursos Humanos a presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, tres (3) ejemplares del Reglamento Interno de Trabajo para su respectiva aprobación, así como la distribución de un ejemplar a cada uno de los trabajadores, conforme a lo que dispone el artículo 4º del Decreto Supremo 039-91-TR.



PRADA

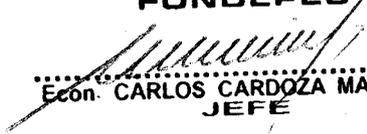
Artículo Tercero.- Dejar sin efecto el Acuerdo del Comité Directivo de FONDEPES N° 2097/325 del 15 de agosto de 2005, mediante el cual se aprobó el Reglamento Interno de Trabajo, así como cualquier otra disposición que se oponga a lo dispuesto en el presente Reglamento.

Regístrese y comuníquese,



FLORES

FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PESQUERO
FONDEPES


Econ. CARLOS CARDOZA MAURTUA
JEFE



CORDOVA



C ESCOBAR

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PESQUERO

			CONTENIDO
	TITULO I	:	DISPOSICIONES GENERALES
	TITULO II	:	DEL INGRESO DE LOS TRABAJADORES
	TITULO III	:	DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
	TITULO IV	:	DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES
	TITULO V	:	DE LOS DERECHOS Y FACULTADES DEL FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PESQUERO
	TITULO VI	:	DE LOS DEBERES Y OBLIGACIONES DEL FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PESQUERO
	TITULO VII	:	DE LA JORNADA LABORAL
	CAPITULO	:	LA JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO
	CAPITULO II	:	ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA
C. ESCOBAR	TITULO VIII	:	DEL USO DEL FOTOCHECK
	TITULO IX	:	DE LOS PERMISOS Y LAS LICENCIAS
	TITULO X	:	DE LAS VACACIONES
	TITULO XI	:	DE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
C. CORDOBA	TITULO XII	:	DEL BIENESTAR Y LA SEGURIDAD LABORALES
	TITULO XIII	:	DEL REGIMEN DISCIPLINARIO
	TITULO XIV	:	DE LOS RECLAMOS
	TITULO XV	:	DEL FOMENTO DE LA ARMONIA LABORAL
S. PRADA	TITULO XVI	:	MEDIDAS DEL VIH
	TITULO XVII	:	DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS
	TITULO XVIII	:	DISPOSICION FINAL
			

C. CARDOZA

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PESQUERO

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- El presente Reglamento Interno de Trabajo regula las condiciones a las que deben sujetarse las relaciones laborales existentes entre el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero y sus trabajadores.

Artículo 2°.- El personal del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, de conformidad con las normas vigentes, se encuentra comprendido en el régimen laboral de la actividad privada, así como en las demás disposiciones legales que le resulten aplicables en razón de la naturaleza de las actividades que desarrolla dentro del Sector Público.

Artículo 3°.- El Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero promueve un clima laboral idóneo para el desarrollo personal de sus trabajadores, basado en la iniciativa y creatividad individual, incentivando los valores inherentes a la ética en la gestión pública y el trabajo en equipo, con el objeto de alcanzar las metas trazadas en sus planes de desarrollo institucionales y la misión que le asigna su ley de creación.



C. ESCÓBAR

Artículo 4°.- En virtud del presente Reglamento Interno de Trabajo quedan fijados los lineamientos institucionales de carácter laboral aplicables a las relaciones de trabajo, señalándose los deberes y derechos a que se encuentran sujetos los trabajadores en la prestación de sus servicios, sin perjuicio de las disposiciones de carácter interno que emita la entidad en ejercicio de su facultad directriz.

Artículo 5°.- El Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero calificará a su personal como de dirección o de confianza, de conformidad con las disposiciones legales vigentes, observando asimismo, las disposiciones establecidas en las leyes de presupuesto y otras análogas previstas para el Sector Público.

Artículo 6°.- Los trabajadores al ingresar a prestar servicios para el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero recibirán un ejemplar del presente Reglamento Interno, en señal de haber tomado debido conocimiento de sus disposiciones, de observancia obligatoria para todo el personal de la entidad.



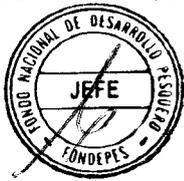
S. PRADA

Cuando se realicen modificaciones al presente Reglamento Interno, igualmente serán puestas en conocimiento de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, de conformidad con las normas legales vigentes, entregándose a cada trabajador una copia conteniendo estas modificaciones.



Artículo 7°.- Corresponde al Jefe del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, Secretario General, Directores, Subdirectores, Jefes de Oficina y Jefes de Unidad a cargo de las diferentes Áreas del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero supervisar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el presente Reglamento Interno, debiendo informar a la Oficina General de Administración sobre las situaciones de incumplimiento detectadas.

C. CORDOVA



Corresponderá a la Oficina de Recursos Humanos proponer a la Oficina General de Administración las medidas correctivas a aplicarse sobre la base de la información proporcionada por las Direcciones/Jefaturas de Área y demás dependencias de la entidad.

Artículo 8°.- En todo aquello que no se encuentre previsto en el presente Reglamento Interno, serán de aplicación las disposiciones de carácter interno que emita la Jefatura del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero en ejercicio de su facultad directriz, o en su caso, los funcionarios en la que ésta delegue dicha atribución, conforme a Ley.

TITULO II

DEL INGRESO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 9°.- El Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, en ejercicio de las facultades que le confiere la ley, y de acuerdo a las necesidades del servicio, podrá contratar personal con sujeción a los requisitos establecidos en la normativa laboral vigente.



C ESCOBAR

Artículo 10.- Para la admisión de nuevos trabajadores, el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, realizará las convocatorias correspondientes, según las normas legales vigentes y de acuerdo a las especificaciones técnicas de los puestos, perfiles y demás requisitos establecidos



C. CORDOVA

Artículo 11°.- Son requisitos para ingresar como trabajador del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, los siguientes:

- a) Tener capacidad para contratar de acuerdo a ley.
- b) Carecer de antecedentes policiales, penales y judiciales, y no estar incurso en las prohibiciones e incompatibilidades establecidas por ley.
- c) Reunir los requisitos establecidos para cada cargo o función, según corresponda.
- d) Aprobar el proceso de selección respectivo, según corresponda
- e) Presentar los documentos solicitados por el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero y que deben comprender como mínimo :
 - DNI o Carnet de Extranjería (en este último caso, los demás requisitos que exige la normativa correspondiente)
 - Currículo Vitae documentado.
 - Declaraciones juradas establecidas de acuerdo a ley.
 - Otros documentos que la Oficina de Recursos Humanos solicite.



S. PRADA

Artículo 12°.- El falseamiento por parte del trabajador de los datos consignados en su Declaración Jurada, constituye falta grave que da origen al despido por causa justa relacionada a la conducta del trabajador.

Corresponderá a la Oficina de Recursos Humanos verificar el estricto cumplimiento de esta disposición.

Artículo 13°.- Todas las contrataciones realizadas que contravengan lo establecido en las leyes sobre la materia, así como las normas reglamentarias aplicables, incluyendo las del presente Reglamento Interno son nulas de pleno derecho, sin perjuicio de las acciones legales que corresponda ejercitar a la entidad.



C. CARDOZA

Artículo 14°.- Todo trabajador que ingrese a laborar al Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero estará sujeto al periodo de prueba de tres (03) meses que establece la legislación vigente. Podrá extenderse el periodo de prueba hasta el máximo legalmente permitido cuando se considere necesario o conveniente, ciñéndose para ello a las disposiciones legales vigentes. Al término del referido periodo, el trabajador alcanza el derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Artículo 15°.- La Oficina General de Administración a través de la Oficina de Recursos Humanos del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero es la dependencia encargada de atender y tramitar los asuntos laborales. Llevará un legajo por cada trabajador, archivándose en él la documentación solicitada a su ingreso y los que se generen de su relación laboral. Todo trabajador está en la obligación de comunicar su cambio de domicilio una vez producido éste. Los legajos personales serán conservados con la reserva del caso.



C. ESCOBAR

TITULO III

DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 16°.- Los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, de manera general, gozan de todos los beneficios y derechos que acuerdan las leyes que conforman el denominado régimen laboral privado.

Específicamente gozan de los derechos siguientes:

- a) A la estabilidad laboral, dentro del marco legal que informa la legislación vigente sobre esta materia.
- b) A contar con las condiciones y medios de trabajo necesarios para el adecuado desempeño de la función que se le encomienda.
- c) A que su remuneración y categoría no puedan ser reducidas en forma inmotivada y por acto unilateral.
- d) A ser evaluado honesta y periódicamente sobre su rendimiento laboral y a ser considerado para ocupar cargos de mayor jerarquía para los que demuestren idoneidad a criterio del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero.
- e) A recibir adiestramiento y orientación de sus jefes inmediatos, así como a participar en programas de capacitación y especialización que se desarrollen con arreglo a la política, necesidades y posibilidades institucionales.
- f) A que se cautele dentro del centro de trabajo su seguridad y salud.
- g) A recibir un trato cortés y respetuoso por parte de su empleador y del resto de trabajadores.
- h) A ser informado sobre sus derechos y beneficios, así como a recurrir ante las instancias administrativas correspondientes en resguardo de los mismos.
- i) A que su documentación laboral y personal sea mantenida en estricta reserva.
- j) A la intangibilidad de sus remuneraciones, las cuales sólo podrán afectarse con su autorización expresa y por escrito o por mandato judicial.
- k) A que se le haga entrega, al término de su relación laboral, del correspondiente certificado de trabajo y el pago de la compensación por tiempo de servicios y demás beneficios que de acuerdo a ley le correspondan.



C. CORDOVA



S. PRADA



C. CARDOZA

TITULO IV

DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 17º.- Constituyen obligaciones de los trabajadores las siguientes:

- a) Conocer y observar en el ejercicio de sus actividades laborales las normas y prescripciones del presente Reglamento.
- b) Observar y dar absoluto cumplimiento a todas las normas internas del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero y del Código de Ética de la Función Pública.
- c) Concurrir puntualmente a sus labores, respetando los horarios vigentes, así como registrar su asistencia en la forma establecida.
- d) Permanecer en su lugar de trabajo durante la jornada laboral y ejecutar con interés, dedicación, eficacia y esmero, las tareas concernientes a su ocupación, estando prohibido realizar tareas ajenas a su labor.
- e) Dispensar a toda persona que concurra o acuda al Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero por cualquier motivo, un trato cortés y respetuoso, brindando la información y orientación que le sea requerida, dentro de sus funciones o atribuciones.
- f) Guardar respeto a sus superiores y compañeros de trabajo, observando compostura y trato correcto.
- g) Usar, cuidar, devolver al término de la relación laboral y/o responder por los útiles de trabajo, herramientas, instrumentos, enseres y valores que se hayan asignado para el cumplimiento de la labor que realiza, conservándolos en sus lugares respectivos cuando no estén en uso.
- h) Observar las disposiciones sobre protección y empleo de los bienes, equipos y/o materiales del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, verificando el buen estado de los mismos e informando sobre las anomalías, fallas o desperfectos que se presenten.
- i) Asistir a las evaluaciones médicas programadas por la Oficina de Recursos Humanos.
- j) Cumplir con el uso del uniforme y portar en lugar visible el Fotocheck durante el tiempo de permanencia en el Centro de Trabajo.
- k) Asistir a las sesiones que se programen con fines de entrenamiento, desarrollo o capacitación.
- l) Comunicar al centro laboral dentro de las 72 horas de producido los cambios de domicilio, teléfono, estado civil, nacimiento de hijos.
- m) Actuar con diligencia, prontitud y oportunidad en el ejercicio de las funciones propias de su cargo y de las que se les ha encomendado.
- n) Cumplir con las órdenes impartidas por sus superiores.
- o) Mantener reserva sobre las labores que realiza; no cometer infidencia, ni proporcionar a terceros o a otros trabajadores documentación clasificada.
- p) Al finalizar la relación laboral hacer entrega de cargo de acuerdo a lo establecido en la Directiva pertinente, así como del fotocheck y carné de asistencia médica.



C. ESCOBAR



C. CORDOVA



S. PRADA



C. CARDOZA Artículo 18º.- Los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero están prohibidos de:

- a) Faltar al centro de trabajo sin causa justificada.
- b) Ausentarse de su puesto de trabajo sin la autorización de su Jefe inmediato superior.

- c) Disponer de los bienes, equipos y herramientas de trabajo para otros fines y/o usos que sean inherentes al ejercicio de las actividades del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero.
- d) Portar armas en el centro de trabajo, sin tener autorización para ello.
- e) Crear o fomentar condiciones insalubres dentro de las instalaciones del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero.
- f) Realizar trabajo en sobre tiempo en un área distinta a la que desarrolla normalmente sus labores sin contar para ello con la autorización previa y expresa de su Jefe inmediato.
- g) Realizar trabajo en sobretiempo en su misma área sin autorización previa de su Jefe inmediato.
- h) Concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes; ingerirlas dentro del centro de trabajo, o encontrándose en cumplimiento de sus funciones fuera de él.
- i) Utilizar su función con fines de lucro, percibir dádivas o compensaciones por gestiones propias de su desempeño laboral.
- j) Realizar reuniones colectivas durante las horas de labor y dentro del centro de trabajo, para tratar asuntos de índole no laboral, a excepción de las que hayan sido previamente autorizadas por la Oficina General de Administración o del Jefe de Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero.
- k) Usar los códigos de teléfonos, computadoras y fotocopiadoras de otras personas, así como prestar el propio.
- l) Fumar en los lugares donde las normas de seguridad y los respectivos dispositivos legales lo prohíben.
- m) Utilizar directa o indirectamente o por interpósita persona, el dinero, las donaciones, los materiales, equipos, bienes muebles e inmuebles, instalaciones y demás patrimonio del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero para efectuar propaganda política a favor o difusión de información en contra de cualquier partido político, alianza, movimiento o candidato, ya sea a través de publicaciones oficiales o estaciones de televisión, cable, radio o de imprenta, públicos o privados o medios electrónicos e informáticos; o para la convocatoria y realización de mítines políticos.
- n) Realizar actos discriminatorios contra trabajador real o supuestamente VIH positivo.
- o) Divulgar y/o distribuir de forma oral, escrita o cualquier otra modalidad, información concerniente a la organización, sin autorización previa de su jefatura directa.



C. ESCOBAR



C. CORDOVA



S. PRADA



C. CARDOZA

Artículo 19°.- Las obligaciones y prohibiciones contenidas en el presente Reglamento no son de carácter limitativo. Se tienen en cuenta expresamente las contenidas en los dispositivos legales vigentes, reglamentos o directivas de acuerdo con la naturaleza de la labor, normas y principios de disciplina laboral.

TITULO V

DE LOS DERECHOS Y FACULTADES DEL FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PESQUERO

Artículo 20°.- Constituyen derechos y facultades del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero las siguientes:

- a) Ejercer su poder directivo a través de sus órganos jerárquicos dentro de criterios razonables.

- b) Normar reglamentariamente las labores y dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas.
- c) Evaluar periódicamente, el grado de cumplimiento y desempeño del personal.
- d) Sancionar disciplinariamente cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo de los trabajadores, así como el incumplimiento de las leyes laborales vigentes, las normas internas, Código de Ética de la Función Pública y otros.
- e) Introducir cambios o modificar los horarios, así como la forma y modalidad de la prestación laboral, dentro de criterios razonables y teniendo en cuenta las necesidades de la Entidad.
- f) Asignar, de acuerdo a la estructura orgánica del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, la clase de labor, las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo.
- g) Efectuar rotaciones y/o reubicaciones o cambios de colocación de los trabajadores en función de las necesidades del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero y de acuerdo a las plazas disponibles, preservando las categorías y remuneraciones de los trabajadores.
- h) Controlar la asistencia y puntualidad del personal, de acuerdo con el horario de trabajo establecido.
- i) Decidir el despido de trabajadores en los casos y forma permitidos por la ley. El despido sin causa es indemnizado conforme a ley.



C. ESCOBAR



TITULO VI

C. CORDOVA DE LOS DEBERES Y OBLIGACIONES DEL FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PESQUERO

Artículo 21°.- Constituyen deberes y obligaciones del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero las siguientes:

- a) Proporcionar al trabajador los elementos necesarios para el óptimo desempeño de sus funciones.
- b) Propiciar un clima de armonía y paz laboral, atendiendo, dentro de sus posibilidades y con arreglo a ley, las demandas y requerimientos de los trabajadores relacionados con el bienestar dentro del centro de trabajo.
- c) Atender el pago oportuno de las remuneraciones y demás beneficios laborales.
- d) Dar cumplimiento oportuno a las disposiciones laborales vigentes.



S. PRADA



TITULO VII

DE LA JORNADA LABORAL

CAPITULO I

LA JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO



C. CARDOZA

Artículo 22°.- La jornada ordinaria de trabajo en la entidad es de ocho (8) horas diarias, o cuarenta (40) semanales, de lunes a viernes, en un turno continuado, debiendo cumplirse de conformidad al horario establecido por la Jefatura del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero.

Entrada: 08: 30 a.m.

Refrigerio: Una (01) hora entre las 13:00 y 15:00 horas

Salida: 17:30 horas.

El horario de refrigerio no deberá exceder de una hora. El exceso de tiempo destinado para hacer uso del refrigerio será descontado de la remuneración bruta mensual del trabajador en forma proporcional al tiempo no laborado, sin perjuicio de la aplicación de la sanción correspondiente.

El trabajador podrá hacer uso de su refrigerio en una hora distinta entre las 13:00 y 15:00 horas, previa autorización de su Jefe inmediato.

Artículo 23°.- Los trabajadores de dirección y/o confianza hasta el nivel de Directores y Jefes de Oficina, por la naturaleza de sus funciones, se encuentran exceptuados de lo dispuesto en el artículo anterior, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo de la Entidad.

Artículo 24°.- Todos los funcionarios y trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero se encuentran obligados a cumplir la jornada ordinaria de trabajo fijado en el presente Reglamento.



C. ESCOBAR



C. CORDOVA

CAPITULO II

ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA

Artículo 25°.- El personal del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero se encuentra sujeto al control de asistencia al centro de trabajo, tanto al ingresar como al retirarse, a través del Sistema de Control de Asistencia, utilizando para ello la tarjeta magnética.

El registro de asistencia es personal. Está prohibido marcar la tarjeta y/o registro de otro trabajador, tipificándose esta acción como falta grave que atenta contra la buena fe laboral.



S. PRADA

Todos los trabajadores, excepto los señalados en el Capítulo anterior, se encuentran obligados a registrar tanto su ingreso como su salida, incluido el refrigerio, cuando sea tomado fuera del centro de trabajo, de conformidad con los procedimientos que implemente la entidad.



Artículo 26°.- En caso el trabajador no presente registro de asistencia de acuerdo a los medios anteriormente señalados, pero sin embargo haya cumplido con la jornada de trabajo, deberá informar su asistencia a la Oficina de Recursos Humanos a más tardar el día siguiente de no registrarse, a través del sistema o formato que esté destinado para este uso.



C. CARDOZA

Artículo 27°.- En caso no exista documento que acredite la asistencia del trabajador se considerará como inasistencia no justificada.

Artículo 28°.- Se considerará inasistencia a la ausencia del trabajador al centro de labores así como la salida antes de la hora establecida sin justificación.

Artículo 29°.- El trabajador que no pueda asistir a sus labores deberá justificarlo a su jefatura inmediata y comunicarlo, por la vía más rápida, a la Oficina de Recursos Humanos dentro de las tres (3) primeras horas de la jornada laboral.

Artículo 30°.- La inasistencia es justificada cuando por motivos de salud, imprevistos o razones de fuerza mayor, el trabajador no concurre al centro de labores y comunica el motivo de su inasistencia a la Oficina de Recursos Humanos dentro del plazo establecido.

Artículo 31°.- Las inasistencias justificadas no afectarán el cómputo del récord vacacional y tampoco originarán sanciones disciplinarias.

Artículo 32°.- Se remuneran las inasistencias justificadas por enfermedad o accidente que estén acreditadas con atención médica. El documento de acreditación deberá ser presentado a la Oficina de Recursos Humanos en un lapso no mayor a tres (03) días de producido el evento.



C. ESCOBAR

Artículo 33°.- Si el trabajador excede el plazo autorizado para la presentación del documento de acreditación que justifique la enfermedad o accidente, la inasistencia laboral será considerada injustificada.

Artículo 34°.- Las inasistencias injustificadas serán descontadas del ingreso total mensual que percibe el trabajador, afectando también el cómputo del récord vacacional, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que corresponda.



C. CORDOVA

Artículo 35°.- Se entiende por tardanza el ingreso del personal a su centro de labores con horario posterior al inicio de la jornada laboral, así como los minutos de retraso al retorno del tiempo establecido para refrigerio.

El trabajador para el registro de su asistencia, tendrá un límite de ingreso hasta de 10 minutos diarios. No obstante, lo indicado, todos los minutos de tardanza serán descontados de la remuneración bruta mensual y constituyen ingresos para el Fondo de Asistencia y Estímulo de los Trabajadores.



S. PRADA

Se considerará inasistencia injustificada el ingreso del personal a su centro de labores con horario posterior a la tolerancia establecida, salvo autorización expresa de la Dirección correspondiente, por razones debidamente justificadas, expedida en la fecha.

Artículo 36°.- Las tardanzas así como las inasistencias injustificadas serán descontadas del ingreso total mensual que percibe el trabajador y se calculan de la forma siguiente:

Minuto Tardanza = $\text{Ingreso total} / 30 \text{ días} \times 8 \text{ horas} \times 60 \text{ minutos} = \text{Ingreso total} / 14\ 400$

Día de Inasistencia = $\text{Ingreso total} / 30$



C. CARDOZA

Artículo 37°.- El trabajador que incurra en tardanza reiterada, será sancionado con arreglo a lo siguiente.

Si el trabajador en un mes calendario, acumula tardanzas por más de sesenta (60) minutos o acumula excesos de tiempo de refrigerio por más de ciento veinte (120) minutos, se aplicarán las sanciones siguientes:

Primera vez	:	Amonestación verbal
Segunda y Tercera vez	:	Amonestación escrita
Cuarta vez	:	Suspensión un (01) día
Quinta vez	:	Suspensión siete (07) días
Sexta vez	:	Suspensión quince (15) días
Séptima vez	:	Suspensión treinta (30) días
Octava vez	:	Despido

Artículo 38°.- El trabajo realizado en sobre tiempo deberá necesariamente ser autorizado con anterioridad a su realización por el Jefe Directo, mediante el mecanismo que se encuentre vigente para tal fin.

Artículo 39°.- El trabajo en sobre tiempo que no sea aprobado por el jefe directo, no será considerado horas efectivas laboradas para el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero.



TITULO VIII

DEL USO DEL FOTOCHECK

C. ESCOBAR

Artículo 40°.- El fotocheck identifica a la persona como trabajador del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero. Su uso es obligatorio durante las horas de labor.

Artículo 41°.- Es obligación del personal del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero el cuidado del fotocheck, así como la comunicación oportuna de extravío a la Oficina de Recursos Humanos.

Artículo 42°.- El costo de la reposición del fotocheck será asumido por el trabajador, salvo que su pérdida se deba a sustracción (hurto) para lo cual se demostrará con la denuncia policial respectiva.



C. CORDOVA



TITULO IX

DE LOS PERMISOS Y LAS LICENCIAS

S. PRADA

Artículo 43°.- Se entiende por permiso la autorización escrita que concede al trabajador, su jefe inmediato, y en su ausencia, el inmediato superior jerárquico o la Oficina de Recursos Humanos, según sea el caso, para que éste pueda ausentarse momentáneamente dentro de la jornada ordinaria de trabajo o en lo que resta de ésta.

El permiso estará supeditado a las necesidades propias del servicio y a lo establecido por la legislación laboral vigente. Para efectos de control, dicha autorización deberá ser comunicada a la Oficina de Recursos Humanos en el término de un día, bajo responsabilidad.

El trabajador que disponga del permiso correspondiente, deberá dejar constancia de este hecho mediante la respectiva papeleta de autorización de salida.



C. CARDOZA

Artículo 44°.- Los permisos por motivos personales, salud, necesidades del servicio o capacitación que se hagan efectivos desde el inicio de la jornada, se comunicarán obligatoriamente a la Oficina de Recursos Humanos por escrito, con un día de anticipación, bajo responsabilidad.

Artículo 45°.- Los permisos por capacitación deberán ser solicitados y autorizados por la Dirección o Jefatura respectiva hasta un (1) día antes de hacerse efectivo. Se comunicarán oportunamente a la Oficina de Recursos Humanos.

Artículo 46°.- El trabajador que no obtuviera la correspondiente autorización conforme a lo señalado en los artículos anteriores, y se ausentara del centro de trabajo, incurre en inasistencia injustificada sujeta a sanción disciplinaria.

Artículo 47°.- La Oficina de Recursos Humanos está facultada para realizar la fiscalización posterior de los documentos presentados, así como para solicitar la visita de un médico en el domicilio del trabajador que se reporte enfermo.

Artículo 48°.- Los permisos serán con goce de haber:

- a) Por enfermedad y/o gravidez: Para concurrir a ESSALUD o médico particular, debiendo acreditar la atención con la respectiva constancia.
- b) Por lactancia: Se concede por una hora diaria hasta que el hijo cumpla un (1) año de edad.
- c) Por capacitación: Para concurrir a seminarios, cursos, congresos, a tiempo parcial vinculados con las funciones o especialidad del trabajador financiados por el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero.
- d) Por citación expresa de autoridad judicial, militar o policial: Previa presentación de la citación o notificación correspondiente.



S. PRADA



C ESCOBAR

Artículo 49°.- Los permisos por causas distintas a las señaladas en el artículo anterior pueden ser compensados con el tiempo generado y acumulado por la realización del trabajo en sobre tiempo.

Artículo 50°.- Los permisos que no sean compensados con el trabajo en sobre tiempo previamente acumulado hasta antes de la fecha del permiso, darán origen al descuento remunerativo respectivo.



CARDON

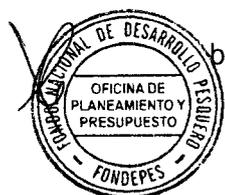
Artículo 51°.- Se entiende por licencia a la autorización escrita que la entidad concede al trabajador para no concurrir al centro de trabajo por uno o más días. Su otorgamiento procede a petición de parte, estando condicionada a la conformidad institucional.

Artículo 52°.- El trabajador que no obtuviera autorización para hacer uso de la licencia y no concurriera a sus labores, incurre en inasistencia injustificada.



Artículo 53°.- Las licencias con goce de remuneración únicamente serán concedidas en los siguientes casos:

- a) Por enfermedad comprobada, accidente o intervención quirúrgica del trabajador, así como por maternidad de la trabajadora, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.
- b) Por fallecimiento de padres, hijos y/o hermanos, cónyuge o pareja con que hubiera mantenido una relación de hecho bajo las condiciones previstas en el Art. 326 del Código Civil. Se concederá hasta tres (3) días consecutivos, pudiendo ampliarse a dos días adicionales si el fallecimiento se produjo en provincias.
- c) Por enfermedad grave comprobada, accidente y/o intervención quirúrgica del cónyuge, hijos y padres, hasta dos (2) días consecutivos.



C. CORDOVA

- d) Por capacitación, siempre que la materia se encuentre vinculada con las funciones que desempeña el trabajador en la institución, así como con el cargo desempeñado por éste, y sea financiada por la entidad.
El otorgamiento de licencia en los términos a que se refiere el párrafo anterior, conlleva necesariamente la obligación del trabajador o funcionario a laborar para el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero el doble de tiempo de duración de la misma, siempre que no exceda de la fecha de vencimiento del contrato, así como transmitir los conocimientos adquiridos al personal de la institución.
- e) Por nacimiento de hijo, conforme a lo dispuesto por la Ley N° 29409.
- f) El onomástico del trabajador.
- g) Por ceremonia de matrimonio civil o religioso del trabajador se concederá por 01 día por cada ceremonia, salvo que ambas se realicen conjuntamente, siempre y cuando el trabajador no tenga vacaciones pendientes.

Artículo 54°.- Las constancias de atención y de descanso médico para que sean validadas por la Oficina de Recursos Humanos deberán ser emitidas conforme a Ley por las Clínicas afiliadas al Seguro Médico, ESSALUD y médicos particulares, serán entregadas a la Unidad de Recursos Humanos en la oportunidad que el trabajador se reincorpore a sus labores, sin perjuicio que el trabajador informe oportunamente al empleador de la causa de su inasistencia al centro de trabajo.

En los documentos a que se refiere el párrafo anterior deberán constar expresamente los días de descanso médico que prescribe el médico facultativo, las fechas en que deberá hacerse efectivo el mismo, así como la causa de la incapacidad temporal para laborar que afectan al trabajador.

El incumplimiento de esta disposición dará origen al descuento y a las sanciones disciplinarias correspondientes.

Artículo 55°.- Las licencias sin goce de remuneración por motivos personales estarán supeditadas a las necesidades del servicio institucional y no podrán exceder de noventa (90) días al año.

Las licencias podrán ser autorizadas hasta por siete (7) días por la Oficina General de Administración, en cuyo caso el trabajador presentará una solicitud simple dirigida a su Jefe inmediato quien emitirá opinión respecto a lo solicitado.

Las licencias mayores a siete (7) días serán autorizadas por el Jefe de Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, en cuyo caso el trabajador presentará una solicitud dirigida a su Jefe inmediato, quien conjuntamente con el Jefe de Oficina General de Administración emitirán opinión y lo elevarán a Secretaría General.

Artículo 56°.- Antes de hacer uso de la licencia, el trabajador deberá hacer entrega del cargo a su Jefe inmediato, siempre que el periodo sea mayor a quince (15) días naturales.

Artículo 57°.- Las comisiones de servicios se autorizan por escrito para atender asuntos oficiales fuera del centro de trabajo hasta por un máximo de quince (15) días. Cuando sean mayores que éstos, se tramitarán con la debida fundamentación, observando las directivas y disposiciones legales vigentes.



S. PRADA



C. ESCOBAR



C. CARDONA



C. CARDONA

TITULO X

DE LAS VACACIONES

Artículo 58°.- Todo trabajador que reúna los requisitos establecidos por ley, tiene derecho a gozar del periodo vacacional que se otorga al año, el mismo que podrá toma en forma fraccionada –mínimo siete (07) días o conjunta, según lo autorice el Jefe de Oficina, Director o Jefe del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, según corresponda.

Artículo 59°.- El personal que haga uso de vacaciones, deberá poner a disposición de su Jefe inmediato o de la persona que se designe, los bienes que le han sido asignados para el desempeño de sus funciones, así como los documentos de trabajo pendientes.

Artículo 60°.- En la medida de lo posible, se tratará de compatibilizar las necesidades del servicio con los requerimientos del trabajador a efectos de determinar la oportunidad del descanso vacacional, elaborándose el rol correspondiente, de conformidad con las disposiciones legales vigentes. De no llegar a un acuerdo, es potestad del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero fijar la fecha de goce vacacional.

Artículo 61°.- Las Direcciones y jefaturas están obligadas a enviar a la Oficina de Recursos Humanos, cada año, hasta el 15 de enero, el rol de vacaciones del personal a su cargo.

Artículo 62°.- En caso de aquellos nuevos trabajadores que al 15 de enero siguiente a su ingreso, no hayan aún adquirido el derecho a los primeros treinta (30) días correspondientes al descanso vacacional, deberán enviar su rol dentro de los quince (15) días siguientes de cumplir el primer año.



C. ESCOBAR



C. CORDOVA



S. PRADA

TITULO XI

DE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL

Artículo 63°.- Es derecho exclusivo del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero planear, organizar, coordinar, dirigir, orientar y controlar las actividades del personal en el centro de trabajo.

Artículo 64°.- El Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero se reserva la facultad de determinar los grupos ocupacionales, cargos, categorías, deberes y responsabilidades que correspondan, pudiendo al efecto, designar a los trabajadores en los cargos para los cuales sean idóneos, como resultado de las recomendaciones técnico-administrativas, con sujeción a los dispositivos en vigencia.



C. CARDOZA

TITULO XII

DEL BIENESTAR Y LA SEGURIDAD LABORALES

Artículo 65°.- El Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero propiciará el bienestar de sus trabajadores. Para tal efecto, desarrollará programas que contribuyan a su enriquecimiento social, cultural y recreacional.

Artículo 66°.- Los trabajadores deberán cumplir con las medidas de higiene, procurando conservar limpio y ordenado su lugar de trabajo, evitando acciones que pongan en peligro su salud y la de otros trabajadores, así como la seguridad de las instalaciones.

Artículo 67°.- El Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero se reserva la facultad de dar disposiciones relativas a la seguridad e higiene en la oportunidad que lo considere conveniente.

Artículo 68°.- En caso de accidentes o emergencias de salud en el centro de trabajo, todo trabajador está obligado a dar aviso a las instancias correspondientes en forma inmediata.



TITULO XIII

DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

C ESCOBAR

Artículo 69°.- Las medidas disciplinarias se adoptarán para prevenir o sancionar cualquier acto que trasgreda las normas y directivas del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero y que constituye un acto irregular que los trabajadores puedan cometer, y su aplicación se realizará evaluando la acción cometida, su reincidencia y magnitud.



C. CORDOVA

Artículo 70°.- En los casos en que los involucrados en la supuesta comisión de faltas administrativas sean funcionarios del FONDEPES, se constituirá un Comité Ad hoc de Procesos Administrativos Disciplinarios que se encargará de evaluar cada caso y realizar las recomendaciones al Titular de la Entidad, conforme a la Directiva que se emita para tal efecto.



S. PRADA

En caso que los involucrados en la supuesta comisión de faltas administrativas sean servidores de FONDEPES y las infracciones sean determinadas como consecuencia de informes de control o cuando el Órgano de Control Institucional informe o proporcione documentación sobre el particular, la sanción será impuesta previo informe emitido por un Comité Consultivo Permanente, de acuerdo a la Directiva Interna correspondiente. El Comité será designado por Resolución del Jefe del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero.



Artículo 71°.- La amonestación verbal es la medida correctiva que se aplica cuando la falta es primaria, leve y no reviste gravedad. La amonestación escrita es la medida correctiva aplicable cuando hay reincidencia en las faltas primarias o que revistan relativa gravedad. Las sanciones en estos casos están a cargo de las Direcciones o jefaturas respectivas, quienes informarán por correo electrónico, en caso de la amonestación verbal o con copia del documento, cuando se trate de amonestación escrita, a la Oficina de Recursos Humanos.



C. CARDOZA

Artículo 72°.- La suspensión es la medida correctiva que implica la separación temporal del trabajo, sin percepción de remuneración. Su aplicación corresponde a faltas contempladas en el presente Reglamento o a faltas no contempladas en éste, que justifiquen imponerla. Esta sanción será aplicable por escrito, a solicitud del Director o Jefe de área por la Oficina de Recursos Humanos.

Artículo 73°.- El despido por falta grave será aplicado en los casos establecidos en el Decreto Legislativo N° 728 y de acuerdo a los procedimientos legales contenidos en el mencionado Decreto y en las Directivas internas correspondientes. Esta sanción será aplicable por escrito por la Oficina de Recursos Humanos.

Artículo 74°.- Los grados de sanción corresponden a la magnitud de la falta y su aplicación no es necesariamente correlativa, sino en relación a la falta cometida.

Artículo 75°.- La identificación de infracciones por el incumplimiento de las normas, reglamentos y directivas aplicables, así como la identificación del infractor, es una responsabilidad que recae en los trabajadores que tengan a su cargo personal, jefes, directores, sub directores o la Jefatura del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, quienes deberán notificar el hecho a la Oficina General de Administración y a la Jefatura de Recursos Humanos.

Artículo 76°.- Será sancionado en la misma medida que el infractor, aquel trabajador que estando en condiciones de hacerlo, no impide o denuncia el incumplimiento inminente.



Artículo 77°.- Las sanciones se aplican de conformidad con lo establecido en el presente Reglamento y la Directiva que se apruebe para tal fin, sin perjuicio de la responsabilidad civil y/o penal a la que hubiere lugar para los trabajadores infractores.

Artículo 78°.- Los descuentos por tardanza e inasistencias no tienen naturaleza disciplinaria, por lo tanto, su aplicación, no exime de la imposición de las sanciones.

Artículo 79.- Los trabajadores están obligados a recibir y/o firmar los documentos sobre sanciones disciplinarias que les remita el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero. En caso de negarse a recibirlos, la entrega se efectuará por conducto notarial a su domicilio.



Artículo 80°.- Las sanciones constarán en el legajo personal y constituyen antecedente del trabajador.

C ESCOBAR

TITULO XIV

DE LOS RECLAMOS



Artículo 81°.- Todo trabajador podrá formular reclamos por escrito ante quien le impuso la sanción, cuando considere lesionados o afectados sus derechos o beneficios laborales.

S. PRADA



Artículo 82°.- El trabajador podrá presentar recurso de reconsideración y/o recurso de apelación, cuando el reclamo provenga de sanciones disciplinarias de amonestación verbal, escrita o suspensión sin goce, dentro de los quince (15) días hábiles de notificada dicha medida disciplinaria.

La interposición de este recurso no suspende los efectos de la sanción.

C. CORDOVA

Artículo 83°.- La instancia competente, sea el funcionario que lo sancionó o el Jefe del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, resolverá obligatoriamente la impugnación en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles, debiendo notificar al trabajador por escrito la decisión adoptada. Copia de dicha notificación será alcanzada a la Oficina de Recursos Humanos y al Jefe que impuso la sanción.



G. FLORES

TITULO XV

DEL FOMENTO DE LA ARMONIA LABORAL

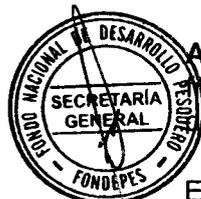
Artículo 84°.- El Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero propiciará eventos de integración y actividades extra laborales entre los trabajadores, en fechas significativas, con el fin de fomentar la interrelación personal, mejorar el clima laboral y afianzar los lazos de solidaridad.

Artículo 85°.- En todo caso de conflicto laboral, el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero tratará de resolver los mismos mediante la conciliación apelando a la buena fe de las partes en aras de la paz y armonía laboral.



TITULO XVI

MEDIDAS DEL VIH Y SIDA



Artículo 86°.- El Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero realizará charlas con la finalidad de brindar información a sus trabajadores sobre cómo se transmite el Virus de la Inmunodeficiencia Humana – VIH y cómo se puede evitar la infección.

El Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero podrá organizar campañas médicas con la finalidad de preservar la salud de sus trabajadores. Dentro de los exámenes médicos indicados, queda excluida la prueba de VIH, así como la exhibición de la misma, en caso el trabajador haya decidido realizarla.



El Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero proscribe y sanciona todo acto discriminatorio contra el trabajador real o supuestamente VIH positivo. En caso se produzca actos de discriminación, el trabajador afectado podrá presentar su queja ante la Oficina de Recursos Humanos, la misma que efectuará las investigaciones que correspondan para su debida atención y se proceda a la sanción correspondiente.



Los trabajadores que han desarrollado el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida – SIDA y como consecuencia de dicha enfermedad, de conformidad con la normatividad vigente califican para obtener una pensión de invalidez, serán apoyados por la Oficina de Recursos Humanos para los trámites respectivos ante la Oficina de Normalización Previsional - ONP o ante la Administradora de Fondo de Pensiones - AFP respectiva.

C. CORDOVA

TITULO XVII

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS



PRIMERA.- El Jefe del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero o a quien éste delegue, dictará las normas y disposiciones que sean necesarias para mejorar la aplicación del presente Reglamento.

SEGUNDA.- Todos los casos no previstos específicamente en el presente Reglamento, se regirán por los dispositivos legales pertinentes y las disposiciones administrativas internas que se dicten.

TITULO XVIII

DISPOSICION FINAL

UNICA.- El presente Reglamento tiene vigencia a partir de la fecha de su aprobación por Resolución Jefatural.



S. PRADA



C. CORDOVA



C. ESCOBAR



C. CARDOZA