



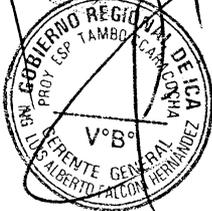
# Gobierno Regional de Ica

Proyecto Especial Tambo Ccaracocha



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú 2007 - 2016"  
"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

## **"REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE EMPLEADOS DEL PROYECTO ESPECIAL TAMBO CCARACOCHA"**



**ICA, OCTUBRE DEL 2013**



### RESOLUCION GERENCIAL N° 166-2013-GORE-ICA-PETACC/GG.

Ica, 14 de Noviembre de 2013.

**VISTO:**

El Oficio N° 01-2013-GORE-ICA-PETACC/CE.RG.108.2013.GG y el Informe Legal N° 146-2013-GORE-ICA-PETACC/OAJ, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Decreto Supremo N° 021-2003-VIVIENDA, en el marco de la Ley de Bases de la Descentralización y la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, el Gobierno Central efectuó la transferencia del Proyecto Especial Tambo Ccaracocha a cargo del Instituto Nacional de Desarrollo INADE al Gobierno Regional de Ica; disponiendo así mismo la modificación del Reglamento de Organización y Funciones del PETACC, a efectos de constituir un Órgano de Dirección en el que participen representantes acreditados del Gobierno Regional, Gobierno Nacional y de la Sociedad Civil;

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 0594-2004-GORE-ICA/PR, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Proyecto Especial Tambo Ccaracocha, el cual constituye un instrumento de gestión institucional de la Entidad;

Que, es preciso indicar que el Reglamento Interno de Trabajo es un instrumento de gestión que recoge el conjunto de normas que determinan las condiciones a que debe sujetarse el empleador y los trabajadores en sus relaciones de trabajo. En ellos se regulan los derechos y obligaciones, tanto del empleador como del personal, las normas destinadas al fomento y mantenimiento de la armonía entre el personal y los empleadores, manteniendo la disciplina y el respeto de la cultura organizacional;

Es así, que como instrumento de decisión en los asuntos laborales internos de una entidad, El Reglamento Interno de Trabajo del PETACC requiere ser actualizados y/o modificados, cada vez que se promulguen disposiciones laborales que exijan su modificación o se requiera su adecuación a nuevos escenarios de exigencia laboral propios del desarrollo institucional; por tal motivo se hace necesario emitir un nuevo Reglamento Interno de Trabajo para integrar en un solo texto las modificaciones normativas, así como adecuar la normatividad que regula las funciones y competencias del Tribunal del Servicios Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil;

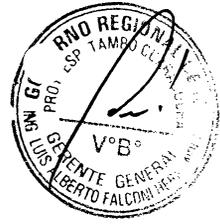
Que, en atención al Informe de la Dirección de Asesoría Jurídica del PETACC, el cual señala la procedencia para su aprobación de un nuevo Reglamento Interno de Trabajo; siendo necesario emitir el acto resolutivo que así lo apruebe;

Que, estando a lo expuesto y con la visación de las Direcciones de Planificación y Presupuesto, Administración y Asesoría Jurídica, en uso de las atribuciones conferidas en el Reglamento de Organización y Funciones del Proyecto Especial Tambo Ccaracocha - PETACC, aprobado mediante Resolución Regional N° 0594-2004-GORE-ICA/PR;

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.-** Aprobar el Nuevo Reglamento Interno de Trabajo del Proyecto Especial Tambo Ccaracocha - PETACC, la misma que consta de XVI Capítulos y 119° Artículos, contenidas en veintiún (21) fojas, que forman parte de la presente Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Dejar sin Efecto el Reglamento Interno de Trabajo de Empleados y Obreros del Proyecto Especial Tambo Ccaracocha aprobado mediante Resolución Directoral N° 048-INADE-98-9001, modificado por Resolución Directoral N° 051-2003-INADE-9001, así como por la Resolución Gerencial N° 019-2008-GORE-ICA-PETACC/GG.





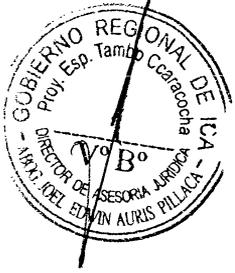
### RESOLUCION GERENCIAL N° 166-2013-GORE-ICA-PETACC/GG.

**ARTICULO TERCERO.-** Disponer que el Área de Personal del PETACC informe a la Autoridad Administrativa de Trabajo de la emisión del nuevo Reglamento Interno de Trabajo, a partir de cuya fecha entrará en vigencia el mismo.

**ARTICULO CUARTO.-** Disponer que el Área de Personal del PETACC, entregue a cada trabajador una copia del Reglamento Interno de Trabajo aprobado.

**ARTICULO QUINTO.-** Publíquese el Reglamento Interno de Trabajo aprobado en la página web de la Entidad.

**REGISTRESE Y COMUNIQUESE.**

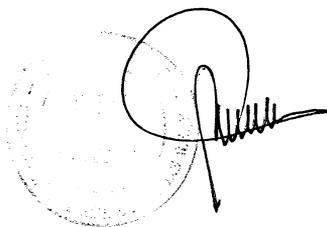


GOBIERNO REGIONAL DE ICA  
PROYECTO ESPECIAL TAMBO CCARACOCHO

Ing. Luis Alberto Falconi Hernandez  
GERENTE GENERAL

Ica, veinticinco de noviembre del  
Dos mil trece.-

Dado cuenta el oficio de registro N° 10627, y encontrándose conforme a lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 039-91 TR. Así como al numeral 30 del Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo; TOMESE CONOCIMIENTO el Reglamento Interno de Trabajo del centro de trabajo denominado PROYECTO ESPECIAL TAMBO CCARACOCHA, el mismo que consta de 119 artículos y XVI capítulos, de los cuales se estampa el sello de esta sub dirección en cada uno de sus folios, y hágase su devolución, dejándose constancia en autos.

A handwritten signature in black ink is written over a circular stamp. The signature is stylized, starting with a large loop and ending with several vertical strokes. The stamp is circular and contains some illegible text or a logo.



# Gobierno Regional

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y P.E.



## CEDULA DE NOTIFICACION

Exp. Nro.: REB.10627

Oficina: SD-NC-REP



Solicitante/Orden de Inspección: .....

Empresa visitada: .....

Destinatario: PROYECTO ESPECIAL TAMBO CCARACCOCHA

Domicilio: AV. CONDE DE NEUR N° 393, URB. LUREN - ICA

Se adjunta: APROB. R.I.T. de fecha 25-11-2013.

A fojas: ( 43 )

Se anexa: TOMOSE CONCIMIENTO EL RECLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y HAERSE SU DEVOLUCION, DETANDOSE CONSTANCIA EN AUTOS. (SE DEVUELVE DOS TOMOS FS. 43).

.....de.....del 2013.

.....  
ALVAREZ MARTA JUAN M. Secretario

Siendo las 11:26 del día 27 de Noviembre del 2013, me constituí al domicilio del destinatario, siendo atendidos por una persona que dijo llamarse:

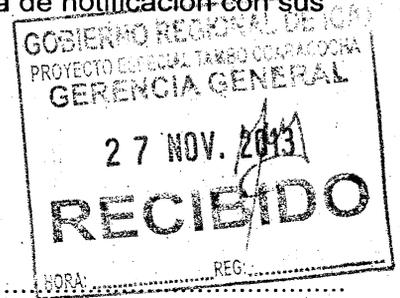
MARIA ROSA LUJAN

Identificado con DNI Nro. 71527681, y refirió ser Encargada Secretarías

A quien procedí a entregarle el original de la presente cédula de notificación con sus anexos; y, enterado de la misma .....firmó.

### OBSERVACIONES:

- Se negó a firmar ( )
- Se dejó aviso ( )
- No se encontró dirección ( )
- Se trasladaron ( )



Pase A: [Signature]

Para: concedido y firmo

27-11-13

[Signature]

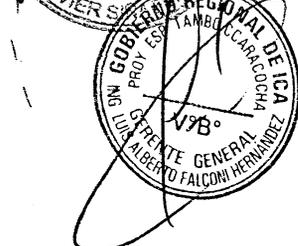
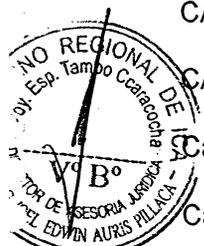
Firma y sello del Notificador

27/11/2013

# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE EMPLEADOS DEL PROYECTO ESPECIAL TAMBO CCARACOCHA

## ÍNDICE

PRESENTACIÓN	2
CAPITULO I.- Generalidades	2
CAPITULO II.- Admisión y Contratación de Personal	4
CAPITULO III.- Del Horario de Trabajo, Asistencia, Puntualidad y Permanencia	6
CAPITULO IV.- De las Inasistencias, Permisos y Licencias	7
CAPITULO V.- Del Descanso Vacacional	8
Capítulo VI. Derechos y Obligaciones del PETACC	9
Capítulo VII. Derechos y Obligaciones del Trabajador	10
Capítulo VIII. Del Sistema Remunerativo	12
Capítulo IX. Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social	13
Capítulo X. De las Faltas y Sanciones	13
Capítulo XI. De las Reclamaciones Laborales	16
Capítulo XII. De las Normas Tendientes al Fomento y Mantenimiento de la Armonía	17
Capítulo XIII. Del Bienestar, Higiene, Capacitación y Seguridad en el Trabajo	17
Capítulo XIV. De la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	18
Capítulo XV. De la Extinción de la Relación Laboral	20
Capítulo XVI. Disposiciones Complementarias	20



# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE EMPLEADOS DEL PROYECTO ESPECIAL TAMBO CCARACOCHA

## PRESENTACIÓN

El Reglamento Interno de Trabajo del Proyecto Especial Tambo Ccaracocha, en adelante el Reglamento, es un instrumento de carácter laboral que establece y regula la normatividad a la que deben sujetarse los servidores, funcionarios y directivos para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

En el contenido del presente Reglamento se ha tenido en cuenta lo establecido en los últimos dispositivos legales de carácter laboral a fin de fomentar la armonía necesaria para el desarrollo integral de los recursos humanos de la institución, asegurando que los servidores, funcionarios y directivos tengan conocimiento de sus derechos y obligaciones, así como de la normatividad para acceder a ellos.

La permanente adaptación tecnológica, las nuevas necesidades institucionales y/o las disposiciones legales vigentes que le sean aplicables obligan a actualizar el Reglamento Interno de Trabajo modificado con Resolución Gerencial N° 019-2008-GORE-ICA-PETACC/GG.

La formulación del presente Reglamento tiene como base la normativa "Reglamento Interno de Trabajo, que Determine las Condiciones que Deben Sujetarse los Empleadores y Trabajadores en el Cumplimiento de sus Funciones", aprobado por Decreto Supremo N° 039-91-TR, la misma que regula la aprobación, modificación y revisión de los Reglamentos Internos.

El presente Reglamento tiene características generales de orientación que se complementan con las políticas, normas, lineamientos y procedimientos que sobre cada tema se establezcan. Por lo que, todas y cada una de las normas contenidas en el presente Reglamento tienen carácter enunciativo, más no limitativo; en consecuencia, las situaciones no contempladas en éste, serán resueltas por el PETACC en uso de sus facultades de dirección y reglamentación, a través de la Dirección de Administración, con arreglo a lo que establezcan las disposiciones legales vigentes.

## CAPÍTULO I

### GENERALIDADES

**Artículo 1°.-** El Proyecto Especial Tambo Ccaracocha, en el presente Reglamento se entenderá como El PETACC; que es un órgano descentralizado del Gobierno Regional de Ica, constituyendo una Unidad Ejecutora Presupuestal que cuenta con autonomía técnica, económica, financiera y administrativa, dependiendo de la Presidencia del Gobierno Regional de Ica. Su ámbito de influencia comprende las cinco provincias de Ica y la zona alto andina de las regiones de Huancavelica y Ayacucho donde se localizan los excedentes del recurso hídrico con posibilidades de su regulación y derivación con su correspondiente licencia social para los valles de la región Ica. Siendo la finalidad del PETACC, contribuir con el desarrollo integral en el ámbito de su jurisdicción, a través de la ejecución de proyectos de inversión orientados a la gestión eficiente de la oferta del recurso hídrico, con fines de generación de energía y de riego, y a la reducción de la vulnerabilidad de áreas de cultivo, infraestructura productiva y centros poblados frente a desastres por desbordes e inundaciones de ríos y quebradas; garantizando estándares de eficiencia, eficacia y rentabilidad.

**Artículo 2°.-** Todos los trabajadores están en la obligación de conocer y cumplir las disposiciones contenidas en el presente Reglamento; para lo cual el PETACC a través de la Dirección de Administración les facilitará un ejemplar del Reglamento, sin perjuicio de que el mismo se encontrará a disposición del personal por medio electrónico y físico.

**Artículo 3º.-** El presente Reglamento podrá ser modificado cuando así lo exija el desarrollo institucional y/o las disposiciones legales vigentes que le sean aplicables. Todas las modificaciones del Reglamento serán puestas a conocimiento de los trabajadores. Los casos no contemplados en el presente Reglamento, se regirán por las disposiciones que en cada caso dicte el PETACC en el ejercicio del derecho que establece las leyes y normas laborales vigentes.

**Artículo 4º.-** Las relaciones laborales en el PETACC se basan en el espíritu de comprensión, armonía, colaboración y buena fe que debe existir entre los trabajadores de todos los niveles, y entre estos y el PETACC, con el propósito de conseguir un alta productividad laboral, que conduzca al logro de las metas y objetivos institucionales.

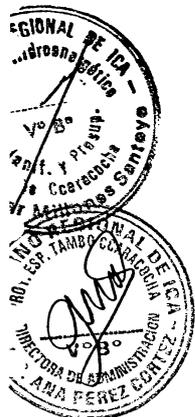
**Artículo 5º.-** Las personas ingresadas al servicio del PETACC mediante contratos de trabajo a plazo determinado o indeterminado, a quienes en este Reglamento se les denomina trabajadores, están comprendidos en el ordenamiento legal que regula el régimen laboral de la actividad privada y las disposiciones legales y reglamentarias del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, aplicables a los servidores y funcionarios públicos, independientemente del régimen legal en el que se encuentren.

**Artículo 6º.-** Las infracciones a normas morales, éticas y de derecho en que incurriese el trabajador y que no se encuentren contemplados en el presente Reglamento, serán resueltas en cada caso atendiendo a las circunstancias, antecedentes y aplicando los principios que indica la Ley.

**Artículo 7º.-** Con el presente Reglamento no se agotan las facultades y potestades del PETACC como empleador; por lo que, sujetándose a la Ley, podrá establecer las normas que estime necesarias para el mejor desenvolvimiento de sus actividades.

**Artículo 8º.-** Para la mejor interpretación y aplicación del presente Reglamento, se define los siguientes términos:

- i) Centro de Trabajo.- Es la estructura física donde se desarrolla las actividades laborales, siendo para ello el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha - PETACC. Contando con personería jurídica.
- ii) Puesto de trabajo.- Lugar asignado a un Trabajador para que desempeñe las funciones o tareas asignadas.
- iii) Empleador.- es el representante Legal del PETACC
- iv) Trabajador.- es una persona que con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios los mismos que son retribuidos.
- v) Deber.- Es la obligación o responsabilidad de ejecutar una acción.
- vi) Derecho.- Es la facultad de actuar de acuerdo a nuestras atribuciones, siempre que no se vulnere los derechos de terceras personas. Es la potestad de hacer o exigir cuanto la Ley o Autoridad establezca a nuestro favor.
- vii) Asistencia.- Es el acto de concurrir al centro de trabajo dentro del horario establecido.
- viii) Inasistencia.- Acto de no concurrir a centro de trabajo, o de concurrir después de la tolerancia máxima establecida
- Comisión de Servicios.- Es la autorización que tiene un trabajador para desarrollar actividades relacionadas al puesto de trabajo, pero fuera de su centro de trabajo.
- Permisos.- Son las ausencias justificadas del trabajo previamente autorizadas por la persona competente.
- xi) Faltas.- Son las deficiencias e irregularidades cometidas por el personal, ya sea en forma voluntaria e involuntariamente.
- xii) Deficiencias.- Son los errores, desviaciones o defectos cometidos por el personal al realizar sus tareas en el desempeño de sus funciones.
- xiii) Irregularidad.- Son los actos que contravienen las normas, el incumplimiento de los deberes de función y su reiterada negligencia, pudiendo ser voluntarios e involuntarios.
- xiv) Sanción.- Es el castigo o pena correctiva que se le aplica al trabajador por las faltas cometidas durante su desempeño de las funciones; su observación es de carácter obligatorio.
- xv) Puntualidad.- Es la concurrencia oportuna del trabajador a su centro de labores dentro de un horario establecido.



- xvi) Tardanza.- Es la lentitud o demora que emplea el personal para no llegar a la hora de entrada establecida por el empleador; Se le sanciona con el descuento remunerativo de sus haberes.
- xvii) Licencia.- Derecho del trabajador para ausentarse del centro de trabajo, otorgado por escrito, por la autoridad competente.

## CAPITULO II

### ADMISIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL

**Artículo 9°.-** El ingreso de personal al PETACC con excepción de los cargos de confianza, será a través de un Concurso Público de Méritos, que asegure la contratación de personal en función a la capacidad y el mérito profesional o técnico. Para ello, el PETACC establecerá el procedimiento y mecanismos respecto a los medios y sistemas de convocatoria, reclutamiento, evaluación y selección, de conformidad con las disposiciones internas y normas vigentes sobre la materia y según la naturaleza de las plazas.

**Artículo 10°.-** Para que una persona pueda ser vinculada laboralmente al PETACC, deberá contarse con la plaza vacante prevista en el Cuadro Para Asignación de Personal (CAP) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP); así como haber cumplido con los requisitos requeridos por el área usuaria correspondiente y otros requisitos específicos que determine el PETACC.

**Artículo 11°.-** Son requisitos para el ingreso como trabajador del PETACC, ser mayor de edad, aprobar el proceso de selección y presentar la siguiente documentación:

- i) Currículum Vitae documentado.
- ii) Una (01) fotografía de frente a color en fondo blanco, tamaño carnet.
- iii) Declaración jurada de Ingresos y de Bienes y Rentas de los Funcionarios y Servidores Públicos del Estado, la que deberá ser entregada por aquellos trabajadores comprendido en los niveles de funcionarios y a los empleados de otros niveles que la institución determine. La presentación se realiza al inicio, durante el ejercicio – cada año – y al término del ejercicio del cargo o labor.
- iv) Declaración Jurada sobre Nepotismo Ley N° 26771,
- v) Declaración Jurada de no registrar antecedentes penales ni policiales y gozar de buena salud.
- vi) Declaración Jurada de no tener impedimento legal para contratar con el Estado.
- vii) Compromisos de cumplimiento de normas que regulan la incompatibilidad y prohibiciones de funcionarios públicos en el ejercicio de sus cargos.
- viii) Compromiso de cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública - Ley N° 27815 y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.
- ix) Declaración Jurada de no estar inscrito en el registro de deudores alimentarios morosos (Ley N° 28970 y Decreto Supremo N° 002-2007-JUS).
- x) Declaración Jurada de no percibir doble ingreso por parte del Estado.
- xi) Copia simple del Documento Nacional de Identidad o del Carnet de Extranjería.
- xii) Comunicar por escrito si se encuentra afiliado o no al Sistema Privado de Pensiones e indicar el nombre de la AFP elegida, si correspondiera.
- xiii) Comunicar por escrito el nombre de la entidad o entidades financieras donde desea que se deposite su remuneración mensual, gratificaciones, bonificaciones y Compensación por Tiempo de Servicio.
- xiv) Copia de partida de matrimonio, si correspondiera.
- xv) Copia de partida de nacimiento de hijos, si correspondiera.
- xvi) Certificado de retenciones del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría, si correspondiera.

PETACC podrá solicitar documentos adicionales si la situación del momento lo amerita.

**Artículo 12°.-** El PETACC, durante el proceso de selección, y aun cuando el postulante ya hubiera ingresado, podrá efectuar las comprobaciones de la información y documentación proporcionada pudiendo anular el proceso y cesar por falta grave al personal que hubiera falseado la información o adulterado o falsificado documentos para verse favorecido con el ingreso, sin perjuicio de las

acciones legales que hubiera lugar.

**Artículo 13°.-** El PETACC, podrá suscribir contratos de trabajo, con las personas que ingresen a su servicio, sea empleado, administrativo o técnico, bajo la forma de Contrato Individual de trabajo sujeto a modalidad que se rige por el Decreto Legislativo N° 728 y su TUO, aprobado por D.S. N° 003-97-TR.

**Artículo 14°.-** La contratación del personal empleado se regirá por las disposiciones contenidas en el Decreto Legislativo N° 728 en lo que le fuera aplicable y en su defectos según convenios. El PETACC, manejará con absoluta independencia la contratación del personal dentro de los márgenes que le permite la Ley, y por el tiempo que por necesidad se contrate.

**Artículo 15°.-** Los períodos de prueba se aplicará de acuerdo a la legislación laboral vigente, pudiendo las partes pactar un término mayor, en caso sea requerido por la institución, plazo que no podrá exceder de tres (03) meses improrrogables en el caso del grupo ocupacional de especialista, de seis (06) meses en el caso de grupo ocupacional profesional, y de hasta un (01) año en el caso de personal de dirección.

En caso un trabajador del PETACC obtuviese, luego de ganar el respectivo concurso público de méritos, el acceso a una plaza de igual o mayor nivel que la que viene ocupando, por el principio de continuidad no les es aplicable un nuevo período de prueba.

**Artículo 16°.-** Los trabajadores, funcionarios de dirección y/o personal de confianza que gocen de la facultad de proponer y/o contratar personal o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección, se encuentran prohibidos de ejercer dicha facultad respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad y por razón de matrimonio, dando así cumplimiento a los dispuesto en la Ley N° 26771 y su Reglamento.

**Artículo 17°.-** No podrán ingresar a laborar al PETACC, las personas que tengan impedimento administrativo (basado en una resolución administrativa firme) o sentencia judicial consentida que ocasione la inhabilitación para contratar con el Estado, es decir para ocupar la plaza o desempeñar cargo público.

En el proceso de contratación, se asume que la información, datos y documentos proporcionados por los trabajadores que postulan a una plaza vacante son verdaderos; sin embargo, el PETACC realizará la verificación posterior aleatoria de un mínimo del diez (10) porciento de la información presentada, de acuerdo a lo previsto en el decreto Supremo N° 096-2007-PCM. En caso de constatarse alguna información o dato falso, se procederá iniciar las acciones legales que la Ley establece y a adoptar las medidas legales correspondientes a la gravedad de la falta.

**Artículo 18°.-** Todo nuevo trabajador recibirá la orientación e inducción sobre los objetivos, organización y funcionamiento del PETACC, así como también de las labores que le corresponderá desarrollar en su puesto de trabajo.

**Artículo 19°.-** La Dirección de Administración, a través de la Unidad de Personal, organizará y mantendrá bajo custodia una carpeta de personal conteniendo la documentación relacionada al trabajador.

**Artículo 20°.-** Todo trabajador está en la obligación de comunicar al PETACC su cambio de domicilio por medio escrito. Para todos los efectos laborales se tendrá por correcta y verdadera la última dirección que hubiese proporcionado el trabajador.

Cuando se extingue la relación laboral, el ex trabajador procurará mantener actualizado dicho registro para los fines que resulten necesarios.

**Artículo 21°.-** Cuando exista la necesidad de ejecutar obras por la modalidad de Administración Directa, el PETACC contratará personal obrero regulado por el Decreto Legislativo N° 727 "Régimen Especial de Construcción Civil" o por la Legislación Común de acuerdo al costo de la obra.



### CAPITULO III

#### DEL HORARIO DE TRABAJO, ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA

**Artículo 22°.-** Todos los trabajadores del PETACC deben concurrir diaria y puntualmente a su centro de trabajo observando los horarios establecidos, registrando personalmente su ingreso y salida mediante los sistemas establecidos para tal efecto.

Asimismo, deberá presentarse en su puesto de trabajo inmediatamente después de haber registrado su ingreso.

Los jefes inmediatos son los responsables de hacer cumplir las normas de permanencia y puntualidad.

**Artículo 23°.-** La jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas diarias y se cumplen en el horario establecido por el PETACC, teniendo en cuenta las normas legales vigentes y dentro de los márgenes permitidos. Los Jornales ordinarios son de 40 horas semanales para el personal empleado.

**Artículo 24°.-** El horario ordinario de trabajo para los trabajadores del PETACC, es el siguiente:

i) **Personal Profesional y Técnico:**

De lunes a viernes, ocho horas diarias, en el curso de enero a diciembre, las mismas que serán distribuidas de la siguiente manera:

8:15 a.m.	a	1:00 p.m.
2:00 p.m.	a	5:15 p.m.

El tiempo de refrigerio, en horario de 1:00 p.m a 2:00 p.m, no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, horario que podrá ser modificado por el PETACC, cuando las necesidades de la misma así lo requieren.

ii) **Personal de Vigilancia:**

De lunes a domingo, en el curso de enero a diciembre, las mismas que se distribuirán de la siguiente manera:

7:00 a.m.	a	7:00 p.m.
7:00 p.m.	a	7:00 a.m.

El horario establecido deberá en lo posible, ser rotativo.

Estos horarios, así como sus variaciones permanecerán en un cartel indicador que para el efecto tendrá el PETACC con conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Por razones de servicio, el PETACC podrá establecer horarios, jornadas y turnos especiales de trabajo, observando las normas sobre la materia

**Artículo 25°.-** Se considera tardanza al ingreso al centro de trabajo después del horario establecido por el PETACC. Constituye el período de tolerancia hasta diez (10) minutos después de la hora de ingreso.

La acumulación de seis (06) tardanzas injustificadas durante el mes calendario generará la suspensión por un día.

Los descuentos por tardanzas e inasistencias injustificadas si tienen naturaleza sancionadora; por lo que, no eximen de la aplicación de las sanciones disciplinarias que correspondan.

La Dirección de Administración, a través de la Unidad de Personal, controlará el ingreso y salida de todo el personal a través de medios electrónicos, biométricos o magnéticos.

**Artículo 26°.-** El registro de asistencia no es obligatorio para los trabajadores de dirección (Gerentes y Directores), ni para quienes no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata (asesores y otros que expresamente sean calificados como tales), o los que prestan servicios intermitentes, de acuerdo a lo dispuesto en el decreto Supremo N° 004-2006-TR. Deberá evaluarse en cada caso la naturaleza de las funciones del trabajador para determinar si está sujeto a fiscalización inmediata o presta servicios intermitentes.

**Artículo 27°.-** Es política del PETACC que todas las actividades se cumplan dentro del horario establecido. No obstante ello, los trabajadores, con excepción de los que no están sujetos a la jornada ordinaria de trabajo, que por necesidad del servicio tengan que voluntariamente trabajar horas en sobre tiempo, deberán contar con la autorización expresa de su jefe inmediato.

Dicha autorización deberá ser puesta en conocimiento de la Dirección de Administración, indicando además el día del goce del descanso físico autorizado (compensación), que deberá ser hasta tres (03) días antes a la fecha del pago del mes siguiente de producido el sobre tiempo, según la planificación que disponga el jefe inmediato superior, de no contarse con dicha programación, decidirá la Dirección de Administración.

**Artículo 28°.-** Ningún trabajador permanecerá en las instalaciones del PETACC en días no laborables, salvo que cuente con la autorización del Gerente General, el Director de Administración, Jefe de Personal y su jefe inmediato.

**Artículo 29°.-** Queda prohibido efectuar gastos por conceptos de horas extras. En caso se requiera, se deben de establecer turnos u otros mecanismos para mantener el adecuado cumplimiento de las funciones del PETACC.

**Artículo 30°.-** El horario de la jornada de trabajo, se ubicará en un lugar visible y cerca de los mecanismos del registro de asistencia, debiendo constar tanto la hora de ingreso como de salida del personal y el periodo para tomar refrigerios.

## CAPITULO IV

### DE LAS INASISTENCIAS, PERMISOS Y LICENCIAS

**Artículo 31°.-** Se consideran inasistencia la no concurrencia al centro de trabajo sin justificación, el retiro antes de la hora de salida sin la autorización respectiva del jefe inmediato o la omisión del registro de ingreso y/o salida.

Los trabajadores que por razones de fuerza mayor se encuentran impedidos de concurrir a su centro de trabajo, deberán informarlo a la Dirección de Administración, a través de la Unidad de Personal, mediante cualquier medio en el término del día, debiendo presentar la excusa respectiva (si la hubiera) dentro de las 24 horas posteriores de ocurrida la ausencia. Corresponderá a la Dirección de Administración comunicar al jefe del área donde labora el trabajador, los hechos que motivan la ausencia de éste.

**Artículo 32°.-** Los permisos constituyen la autorización del jefe de la unidad orgánica respectiva, debidamente comunicada a la Dirección de Administración, para ausentarse hasta por ocho (08) horas del centro de trabajo. El uso del permiso se inicia a petición de parte y está condicionado a las necesidades del servicio.

Los permisos son:

1.- Con goce de haberes:

- i) Por onomástico.
- ii) Por razones de salud debidamente acreditadas con el Certificado Médico correspondiente.
- iii) Por lactancia, conforme a la Ley N° 27240.
- iv) Por capacitación, cuando sea financiado o autorizado por el PETACC, siempre que

el objetivo de la misma se encuentre vinculado al Plan de Capacitación del PETACC.

- v) Por citación expresa: judicial, militar o policial.
- iv) Por matrimonio, a descontarse del período vacacional.

2.- Sin goce de haberes:

- i) Motivos particulares, sin recuperar las horas hasta dentro del período de cinco (05) días siguientes al día del permiso concedido.
- ii) Por capacitación no vinculada al Plan de Capacitación del PETACC.

**Artículo 33°.-** Se considera licencia a la autorización para no asistir al PETACC por más de un (01) día. La licencia por motivos personales o de capacitación es una liberalidad del empleador y no un derecho del trabajador. El ejercicio de esta licencia se inicia a petición de parte y está condicionada a las necesidades institucionales.

**Artículo 34°.-** Las licencias se clasifican en:

1.- Con goce de haberes:

- i) Por enfermedad, según lo disponga el certificado médico respectivo. Los casos en que el descanso médico acumulado en el año supere los veinte (20) días, corresponderá a ESSALUD asumir la obligación económica de los subsidios respectivos.
- ii) Por descanso pre y post natal, cuyo subsidios corresponden a ESSALUD.
- iii) Por paternidad y/o adopción.
- iv) Por fallecimiento de conyugue, concubina, padres, hijos o hermanos hasta por tres (03) días pudiendo extenderse hasta tres (03) días más cuando el deceso se produce en lugar geográfico diferente donde labora el servidor.
- v) Por capacitación, cuando sea financiado o autorizado por el PETACC, siempre que el objetivo de la misma se encuentre vinculado al Plan de Capacitación del PETACC.
- vi) Por función edil, de acuerdo a Ley.

2.- Sin goce de haberes:

- i) Motivos particulares.
- ii) Por capacitación, cuyo objetivo no esté vinculado al Plan de Capacitación del PETACC.
- iii) Por ejercicio de cargos cívicos.

Las licencias con goce de haber o sin ella, se autorizaran mediante Resolución Gerencial o Ejecutiva Regional, según corresponda, a solicitud del trabajador y previa conformidad del jefe inmediato, hasta un plazo máximo de 12 meses.

La licencia una vez otorgada sólo puede ser modificada o revocada previa autorización del trabajador o como consecuencia del despido por causa justificada.

## CAPITULO V

### DEL DESCANSO VACACIONAL

**Artículo 35°.-** El trabajador tiene derecho treinta (30) días calendarios de descanso vacacional remunerado al año, por cada año completo de servicios, debiendo además cumplir con el récord que señala el Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento.

**Artículo 36°.-** El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingreso al servicio del PETACC o desde la fecha que el PETACC determine, si compensa la fracción de servicio correspondiente.

**Artículo 37°.-** El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente. Esta norma no será aplicable si la incapacidad sobreviene durante el período de vacaciones.

**Artículo 38°.-** La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el PETACC y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la institución y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz.

La oportunidad del descanso vacacional será plasmada en el Rol Anual de Vacaciones, que será aprobado por la Gerencia General.

**Artículo 39°.-** La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando.

Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicio, aplicándose análogamente los criterios establecidos para la misma.

**Artículo 40°.-** La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso.

**Artículo 41°.-** El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el empleador podrá autorizar el goce de vacaciones en períodos que no podrán ser inferiores a siete (07) días naturales.

**Artículo 42°.-** El trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicio continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete (07) días naturales.

**Artículo 43°.-** El empleador está obligado a hacer constar expresamente en el libro de planillas, la fecha del descanso vacacional, y el pago de la remuneración correspondiente.

**Artículo 44°.-** En los casos de trabajo discontinuo o de temporada cuya duración fuera inferior a un año y no menor a un mes, el trabajador percibirá un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva. Toda fracción se considerará por treintavos; en tal caso se aplica dicha proporcionalidad respecto a la duración del goce vacacional.

**Artículo 45°.-** Los trabajadores que cesan después de cumplido el año de servicios y el correspondiente record, sin haber disfrutado del descanso, tendrá derecho al abono del integro de la remuneración vacacional.

**Artículo 46°.-** Es política del PETACC no permitir la acumulación de vacaciones. En este sentido, es obligación de cada jefe hacer cumplir el Rol Anual de Vacaciones programados para sus subordinados, catalogándose como una falta disciplinaria el incumplimiento o cumplimiento defectuoso del referido Rol Vacacional.

## CAPITULO VI

### DERECHO Y OBLIGACIONES DEL PETACC

**Artículo 47°.-** Constituyen derechos y facultades del PETACC los siguientes:

- Ejercer poder Directivo a través de sus órganos jerárquicos.
- Determinar la organización general, así como dictar y modificar el Reglamento Interno de Trabajo.
- Definir la remuneración de sus trabajadores en función a la respectiva escala, normas y derechos aplicables; así como, determinar y asignar los puestos de trabajo, deberes y responsabilidades.
- Sancionar disciplinariamente cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a

iv)

cargos de los trabajadores del PETACC; así como el incumplimiento de las leyes laborales, normas internas y otros vigentes.

- v) Introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo teniendo en cuenta las necesidades del PETACC.
- vi) Efectuar rotaciones y/o reubicaciones o cambios de colocación de los trabajadores en función de las necesidades del PETACC y de acuerdo a las plazas disponibles, preservando las categorías y remuneraciones de los trabajadores.
- vii) Normar reglamentariamente las labores y dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas.
- viii) Modificar el horario de trabajo sin exceder la jornada laboral dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del PETACC.
- ix) Controlar la asistencia y puntualidad del personal, de acuerdo con el horario de trabajo establecido.
- x) Determinar la oportunidad de los descansos vacacionales, así como conceder licencias y permisos.
- xi) Fortalecer el factor humano, a través de los Programas de Bienestar y Capacitación Institucional.
- xii) Ejecutar procesos técnicos de evaluación periódica de desempeño del trabajador.
- xiii) Decidir el despido del trabajador en los casos y formas permitidos por Ley. El despido sin causa es indemnizado conforme a Ley.

**Artículo 48°.-** Constituye deberes y obligaciones del PETACC, los siguientes:

- i) Proporcionar al trabajador los elementos necesarios para el óptimo desempeño de sus funciones
- ii) 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.
- iii) Atender el pago oportuno de las remuneraciones y demás beneficios sociales.
- iv) Dar cumplimiento oportuno a las disposiciones laborales vigentes.
- v) Otorgar un documento de identificación a cada trabajador que lo acredite como tal, así como otorgar certificados y constancias de trabajo o de remuneraciones previa solicitud del trabajador.
- vi) Tramitar observaciones y reclamos que pudiera formular el trabajador.
- vii) Guardar reserva sobre la información que pudiera afectar su intimidad, contenida en la carpeta personal, de acuerdo a las normas legales vigentes.

## CAPITULO VII

### DERECHO Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

**Artículo 49°.-** Los trabajadores del PETACC gozan entre otros de los siguientes derechos:

- i) A percibir, por la labor efectuada, la remuneración y bonificaciones que correspondan, según lo convenido en sus contratos de trabajo y de acuerdo con los dispositivos legales vigentes y las normas institucionales.
- ii) Percibir las gratificaciones semestrales que otorga el PETACC, siempre que tenga más de un mes de servicio y esté laborando en el mes que se otorgue el beneficio.
- iii) Al descanso semanal remunerado.
- iv) Al descanso anual remunerado por vacaciones, de acuerdo al Rol Vacacional que previamente determine la Oficina Administrativa, conforme a las normas legales vigentes.
- v) A ser uso de licencias o permisos por causas justificadas.
- vi) A la capacitación actualizada y perfeccionamiento de conocimientos.
- vii) A ser evaluado periódicamente sobre su rendimiento laboral y ser considerado para ocupar cargos de mayor jerarquía, de ser el caso.
- viii) Contar con el seguro de vida que prescribe la ley.
- ix) Ser inscrito en la seguridad social (Es Salud).
- x) Gozar de estabilidad en el trabajo de acuerdo a las disposiciones legales y administrativas vigentes.

- xi) Asociarse con fines culturales, deportivos, asistenciales, cooperativos o cualquier otro fin lícito.
- xii) A ser considerado para ocupar cargos de mayor jerarquía, teniendo en cuenta su rendimiento, estudios universitarios y experiencia.
- xiii) A utilizar los canales de comunicación regulares para la formulación de sugerencias, observaciones y reclamos.
- xiv) A que le sean proporcionadas las condiciones de trabajo adecuadas para el desempeño de sus funciones, que garantice su seguridad y salud.
- xv) A la reserva de la información que pudiera afectar su intimidad, contenida en la carpeta personal, a fin de que la misma no pueda ser conocida fuera del ámbito de la relación de trabajo, salvo mandato judicial o administrativo, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27806 – Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y su Reglamento.
- xvi) A la Compensación por Tiempo de Servicios. Los demás beneficios que de común acuerdo o por disposición administrativa del PETACC, así como aquellos que por ley se establezcan.
- xvii) A que su remuneración y categoría no puedan ser reducidas en forma inmotivada y por acto unilateral.
- xviii) A la intangibilidad de sus remuneraciones, las cuales sólo podrán afectarse con su autorización expresa y por escrito o por mandato judicial.
- xix) A recurrir a las instancias pertinentes para solicitar orientación o plantear reclamos respecto a cualquier decisión que, conforme a su criterio, los perjudique.
- xx) A solicitar en cualquier momento constancia de trabajo o de remuneraciones, así como recibir el certificado de trabajo a la conclusión del vínculo laboral.
- xxi) A proponer, a través de los canales de comunicación correspondientes, planteamientos, sugerencias e iniciativas que contribuyan al mejoramiento de la eficiencia y productividad de la institución.
- xxii) A recibir viáticos o movilidad en caso de comisión de servicios que requiera el desplazamiento temporal del trabajador a otro ámbito geográfico según lo que establezca la normatividad aplicable vigente y las disposiciones internas.
- xxiii) A participar en concursos públicos para ocupar cargos de mayor jerarquía en el PETACC, de acuerdo a los requisitos legales y condiciones aplicables al PETACC.

**Artículo 50°.-** Los trabajadores del PETACC, además de las obligaciones que establece la legislación vigente. Deben sujetarse a lo siguiente:

- i) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones previstas en el Reglamento de Organización y Funciones del PETACC y los contenidos en el presente reglamento.
- ii) Terminar las labores y/o actividades asignadas dentro del plazo previsto por cada jefe. Asimismo, deberá mantener un rendimiento de las labores encomendadas acorde a los niveles y exigencias previstas para similares funciones, no debiendo dedicarse en el centro de trabajo a atender asuntos personales u otros que no estén vinculados con la ejecución con la ejecución de las labores para las que ha sido contratado.
- iii) Guardar un comportamiento acorde con las normas de cortesía y buen trato hacia sus superiores, compañeros de trabajo y público en general.
- iv) Ejercer con eficiencia y eficacia las funciones que les sean encomendadas.
- v) Concurrir puntualmente a su centro de trabajo, respetando los horarios y turnos vigentes, registrando personalmente su ingreso y salida mediante los sistemas establecidos para tales efectos, no debiendo abandonar o dejar de asistir injustificadamente al centro de trabajo por más de tres (03) días consecutivos, o por más de cinco (05) días en un período de treinta (30) días calendarios o más de quince (15) días en un período de ciento ochenta (180) días calendarios, o salir injustificadamente del centro de trabajo sin autorización expresa de su jefe inmediato o aprovechar dicha autorización para efectuar actividades ajenas a las labores propias de su cargo.
- vi) Guardar en todo momento absoluta reserva y discreción sobre las actividades, documentos, procesos y demás información, que por la naturaleza de sus funciones desarrolle el PETACC
- vii) Usar, cuidar, devolver al término de la relación laboral y/o responder por los útiles de trabajo, herramientas, instrumentos, enseres y valores que se le hayan entregado para el cumplimiento de la labor que realiza, conservándolos en sus lugares respectivos cuando no estén en uso.

- viii) Conservar en buen estado el equipo de oficina, herramientas, máquinas y demás bienes del PETACC.
- ix) Proponer a través de los órganos jerárquicos superiores, iniciativa que contribuyan al mejoramiento de la eficiencia y productividad institucional.
- x) Proporcionar oportunamente la documentación y/o información que se solicite para su file personal.
- xi) El trabajador deberá someterse a examen médico previamente convenido establecido por Ley, así como cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.
- xii) Cumplir con las normas de seguridad informática y obligaciones referidas al uso adecuado de internet, software y correo electrónico que se impartan en el PETACC; asimismo, utilizar los medios de comunicación asignados al PETACC únicamente para asuntos relacionados con el trabajo o que tengan relación con las actividades autorizadas al PETACC o que impliquen la interrelación de sus colaboradores. La fiscalización o verificación del incumplimiento se realizará conforme a los procedimientos que establezca el PETACC.
- xiii) Cumplir con las disposiciones establecidas en la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento aprobado con decreto Supremo N° 033-2005-PCM.



**Artículo 51°.-** Forma parte de las prohibiciones de los trabajadores del PETACC, los siguientes enunciados:

- ii) El trabajador no deberá incurrir en impuntualidad reiterada, así como tampoco deberá registrar en el sistema de control de asistencia el ingreso y/o salida de otro trabajador.
  - iii) No concurrir al centro de trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- El estado de embriaguez, aunque no sea reiterada, resulta de excepcional gravedad cuando así se derive por la naturaleza de la función o del trabajo encomendado. En cualquier caso el trabajador deberá realizar el examen toxicológico correspondiente. La negativa del trabajador de someterse a dicha prueba se considerará como reconocimiento del estado, pudiendo la autoridad policial prestar concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos.
- Incurrir en actos que configuren como hostigamiento sexual independientemente si es cometido por quien ejerza autoridad sobre el trabajador o si es cometido por un trabajador cualquiera fuera la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del PETACC.

## CAPITULO VIII

### DEL SISTEMA REMUNERATIVO

**Artículo 52°.-** Se entiende por remuneración única a aquella que integra todos los conceptos remunerativos, con excepción de la compensación por tiempo de servicio.

La forma de pago de la remuneración única se efectuará de conformidad con los dispositivos legales vigentes y por procedimientos usuales del PETACC.

**Artículo 53°.-** La remuneración única sólo puede estar afecta a los descuentos de ley, a los provenientes por mandatos judiciales, préstamos administrativos y a los autorizados por el trabajador.

**Artículo 54°.-** El PETACC otorgará a sus trabajadores no menos de dos (2) gratificaciones durante el año, que serán abonadas en los meses de Julio, por Fiestas Patrias y Diciembre por Navidad; Los montos de dichas gratificaciones no serán menores a un sueldo mensual fijado en los contratos.



**Artículo 55°.-** Los reclamos, aclaraciones y observaciones que pudieran suscitarse como consecuencia del pago de remuneraciones, deberán canalizarse adecuada y oportunamente por el interesado ante la Dirección de Administración del PETACC.

## CAPITULO IX

### DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA SEGURIDAD SOCIAL

**Artículo 56°.-** Todos los trabajadores que hayan cumplido con los requerimientos que señale la ley, harán uso de su descanso vacacional de acuerdo al Rol de Vacaciones que a efecto será preparado conforme a ley.

**Artículo 57°.-** Todos los trabajadores tienen derecho al pago justo y oportuno de sus remuneraciones de acuerdo con las normas del Régimen Laboral respectivo o por decisiones internas del proyecto dentro de los límites legales y demás criterios económicos acostumbrados.

**Artículo 58°.-** Ningún trabajador está obligado a prestar sus servicios sin que medie su propia voluntad de someterse a las normas establecidas en el presente Reglamento y sin que por dichos servicios deje de percibir la remuneración correspondiente,

**Artículo 59°.-** El servidor que desea obtener prestaciones médicas deberá comunicarlo a la Unidad de Personal, con una anticipación no menor de 24 horas salvo casos de emergencia comprobados.

**Artículo 60°.-** La Unidad de Personal del PETACC entregará la Boleta de Atención por el seguro médico familiar al personal que se encuentre inscrito.

**Artículo 61°.-** Sólo se otorgarán permisos por enfermedad en los siguientes casos:

- i) En los casos de emergencia.
- ii) Cuando exista cita para algún centro asistencial.
- ii) En los casos en que los médicos tratantes establezcan cita para una hora determinada, previa presentación de la cita respectiva.

**Artículo 62°.-** Tanto en los casos de empleados, el PETACC se reserva el derecho de verificar la asistencia de los mismos a los centros hospitalarios.

**Artículo 63°.-** Los casos de enfermedad o accidentes de los trabajadores están amparados por las disposiciones de la seguridad social. Para los casos de accidentes producidos durante las horas de labor, el PETACC dispondrá el inmediato traslado del trabajador a ESSALUD o a algún centro asistencial afiliado a la empresa prestadora de salud que brinde los servicios de salud a los trabajadores del PETACC.

## CAPITULO X

### DE LAS FALTAS Y SANCIONES

**Artículo 64°.-** La falta es definida como toda acción u omisión que signifique incumplimiento o infracción de la normativa legal vigente, del presente reglamento, de las órdenes, instrucciones o directivas impartidas, así como de las obligaciones que provengan del vínculo laboral; la cual dará origen a una sanción. La sanción será aplicada de acuerdo a la naturaleza de la falta y al perjuicio causado a la institución. Para ello se deberá proceder de acuerdo a lo establecido en el Manual de Procesos Administrativos Disciplinarios que dentro de la facultad reglamentaria le corresponde emitir el PETACC.

**Artículo 65°.-** Constituyen faltas de los trabajadores las siguientes:

- i) Incumplimiento de las normas del presente Reglamento.
- ii) Ausentarse de su puesto de trabajo sin la debida autorización de su jefe inmediato superior.
- iii) Solicitar o recibir obsequios o dádivas de cualquier clase por la ejecución de trabajos propios del cargo o por tramitación de asuntos dentro del PETACC.
- iv) Faltar al centro de trabajo sin causa justificada.
- v) Negligencia en el desempeño de sus funciones.
- vi) Disponer ilícitamente de bienes de sus compañeros de trabajo.
- vii) Abuso de autoridad.
- viii) Registrar la asistencia de otro colaborador o la propia en forma dolosa.
- ix) Llevar a cabo rifas o suscripciones, así como realizar actividades de carácter mercantil, azar o envite en el centro de trabajo que redunde en beneficio propio o el de terceras personas.
- x) Amenazar o agredir en cualquier forma a un superior o compañero de trabajo.
- xi) Inutilizar o alterar la tarjeta de control de asistencia o hacerlo desaparecer.
- xii) Proporcionar información técnica o administrativa a personas o entidades ajenas al PETACC, sin previa autorización de la Gerencia, así mismo, sustracción o utilización no autorizada de documentos de la institución.
- xiii) Ingresar en los recintos o dependencias del PETACC sin autorización alguna, fuera del horario de trabajo, en especial sábados, domingos y feriados sin que medie una razón justificada para ello.
- xiv) Cambiarse de ropa o asearse fuera de los lugares indicados.
- xv) Cometer, dentro de las horas de trabajo o fuera de ellas, actos contrarios a la disciplina, higiene o reñidos con la moral.
- xvi) Colocar ilustraciones, afiches, grabados, cuadros, leyendas y almanaques inapropiados en oficinas y en los diferentes ambientes del PETACC.
- xvii) Denigrar, ridiculizar o proferir palabras injuriosas en contra de sus compañeros o superiores, usando vocablos incorrecto dentro o fuera del PETACC o la obra.
- xviii) Efectuar celebraciones y festejos en el local del PETACC no designados para tal efecto, en horas de labor o fuera de ellas.
- xix) Hacer uso de vehículos, maquinarias, herramientas, etc., para fines distintos a los que están destinados.
- xx) La concurrencia al trabajo con síntomas de embriaguez o embriagarse en horas de labor.
- xxi) Portar armas en el centro de trabajo.
- xxii) Causar daños materiales en los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad del PETACC, o en posesión de éstas.
- xxiii) Hacer inscripciones de términos impropios que lesionen a los trabajadores o al Proyecto en los comunicados, avisos o publicaciones que sean colocados en los pizarrines o vitrinas con este fin.
- xxiv) Permitir a los trabajadores o personas ajenas el manejo de máquinas, aparatos, equipos o vehículos confiados a su cuidado y responsabilidad.
- xxv) Usar temerariamente los bienes o instalaciones del PETACC.
- xxvi) Inferir y/o ocultar documentación interna o externa, adulterarla o difundirla fuera de los destinatarios.
- xxvii) Negarse a concurrir a los exámenes y controles sanitarios periódicos que disponga el PETACC de acuerdo a las disposiciones vigentes sobre el particular.
- xxviii) Apropiarse o falsificar documentación o información sobre el trabajo, datos personales o de cualquier naturaleza en perjuicio de otros trabajadores o del PETACC.
- xxix) Negarse al cumplimiento de las órdenes y disposiciones de sus superiores, así como violar convenios u obligaciones de trabajo.
- xxx) Intimidar a sus superiores o compañeros de trabajo para lograr objetivos ajenos a la labor o su rendimiento, cometer actos que contravengan los reglamentos, y el ordenamiento de PETACC o disposiciones legales que norman nuestro reglamento.

Las faltas que han sido señaladas en el presente artículo, tienen el carácter de enunciativas, más no limitativas, por tanto, el PETACC en función a un criterio bien fundamentado podrá aplicar las sanciones que crea conveniente ante cualquier trasgresión de las normas de educación, respeto mutuo y buena fe de sus trabajadores.

**Artículo 66°.-** Constituyen faltas graves que dan lugar a despido justificado inmediato del trabajador las contenidas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que dan lugar al despido justificado e inmediata del trabajador, las siguientes:



ii)

El incumplimiento injustificado de las obligaciones, la reiterada resistencia a las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, debidamente aprobada por la Autoridad Administrativa de Trabajo que ocasione daño o perjuicio, o creen riesgo grave al empleador, a personas, a bienes o a la seguridad del centro de trabajo.

La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de su labor, salvo los casos no atribuibles al trabajador, tales como falta de materiales y otros análogos.



iii)

La utilización o disposición de los bienes del centro de trabajo o de los que se encuentren bajo su custodia, en perjuicio del empleador y en beneficio propio o de terceros.

La concurrencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes y aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza de la función o del trabajo que desempeña revista excepcional gravedad.

La Autoridad Policial prestará su apoyo para coadyuvar en la verificación de tales hechos, lo que hará constar en el atestado respectivo.

La negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado.



v)

Las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos o las ausencias injustificadas no consecutivas por más de cinco (05) días en un periodo de treinta días calendario o más de quince (15) días en un periodo de ciento ochenta días calendario.

vi)

El incurrir en acto de violencia, en grave indisciplina o reiterada falta de palabra en agravio del empleador, de sus representantes, de su superior jerárquico o de sus compañeros de labor, dentro del centro de trabajo o fuera de él, en este último caso siempre y cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral.



vii)

El causar intencionalmente, daños materiales en los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de éste.

viii)

Igualmente, es causal de despido justificado la sanción de inhabilitación impuesta al trabajador por la Autoridad Administrativa o Judicial para el ejercicio de la actividad que desempeña en el centro de trabajo, si lo es por tres meses consecutivos.

ix)

Cualquier paralización deliberada del trabajo, individual o colectiva, dará lugar a las sanciones correspondientes, de conformidad de los dispositivos legales vigentes.

**Artículo 67°.-** A Los trabajadores que incurran habitualmente en las faltas previstas en las disposiciones anteriores y a fin de garantizar el orden, la disciplina y la moralidad dentro del PETACC, se les aplicarán sanciones según la magnitud de la falta cometida, sin que el orden en que se enumeren impongan al PETACC aplicarlo en dicho orden; debiendo tener en cuenta para su aplicación lo que señala el Manual de Procesos Investigatorios del PETACC vigente, aprobado por el PETACC dentro de su facultad reglamentaria.



**Artículo 68°.-** El procedimiento disciplinario a un trabajador presupone dos fases. La primera es la identificación de la falta y la individualización del presunto infractor (originada en una actividad o acción de control, una denuncia o la supervisión de personal por parte del funcionario inmediato superior). La segunda etapa se inicia con la imputación de los cargos (previamente tipificados en el contrato de trabajo, las contenidas en las disposiciones legales o el presente reglamento), la evaluación de los descargos (si lo hubiera) y la imposición de la sanción de resultar procedente.

**Artículo 69°.-** A fin de garantizar el orden, la disciplina dentro del PETACC, se establecen las siguientes medidas disciplinarias:

- i) Amonestación verbal
- ii) Amonestación escrita
- iii) Suspensión temporal sin goce de remuneración de acuerdo a la gravedad de la falta cometida de 1 a 30 días.
- iv) Despido, impuesta siguiendo el procedimiento establecido en el ordenamiento laboral vigente.

Tratándose de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, el PETACC podrá imponer sanciones diversas a todos ellos, en atención a las circunstancias señaladas en el presente artículo y otras coadyuvantes.

Las sanciones podrán originarse, además, como resultado de la responsabilidad administrativa funcional del trabajador identificada por el Órgano de Control Institucional.

**Artículo 70°.-** Constituyen causas justas de despido relacionadas a la conducta del trabajador, las contempladas en las normas legales vigentes, así como a las que a continuación se detallan:

- 
- i) La comisión de falta grave, es aquella inobservancia al Reglamento que revista gravedad.
  - ii) La condena penal por delito doloso.
  - iii) La inhabilitación del trabajador, impuesta por la autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un período de tres meses o más.

**Artículo 71°.-** Las sanciones serán impuestas teniendo en cuenta lo siguiente:

- 
- i) Naturaleza de la falta.
  - ii) Antecedentes del trabajador.
  - iii) Reincidencia.
  - iv) Circunstancia en que se cometió la falta.
  - v) Responsabilidad del trabajador del PETACC.

La falta será tanto más grave cuando mayor sea la jerarquía o nivel del trabajador, así como la participación del imputado en la comisión de la falta advertida.

**Artículo 72°.-** Las medidas disciplinarias serán impuestas de acuerdo a la función desempeñada, teniendo en cuenta el procedimiento señalado en el Manual de Procesos Investigatorios del PETACC vigente aprobado.

## CAPITULO XI

### DE LAS RECLAMACIONES LABORALES



**Artículo 73°.-** El PETACC reconoce el derecho que tiene todo su personal de presentar reclamo cuando exista causal valedera que lo justifique. Corresponde a la Unidad de Personal absolver las consultas y reclamos, que formulen los trabajadores sobre el sentido y alcances generales y aplicación de las normas del presente Reglamento.

**Artículo 74°.-** El trabajador que se sienta afectado por cualquier acto o disposición del PETACC, puede formular la reclamación por escrito al jefe de la Unidad de Personal, quien deberá resolver en Primera Instancia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de presentada la reclamación. La reclamación debe ser formulada en los términos alturados y corteses. En caso de no solucionarse o de apelarse la decisión de primera instancia, el afectado podrá apelar dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores ante la Gerencia General.

**Artículo 75°.-** En el caso de reclamos vinculados con la discriminación de trabajadores infectados o portadores con VIH o SIDA, los trabajadores podrán presentar su reclamo o queja ante el jefe de la Unidad de Personal, quien adoptará las medidas inmediatas para evitar o impedir todo acto discriminatorio contra el trabajador real o supuestamente VIH positivo.



**Artículo 76°.-** Los actos del PETACC que creen, modifiquen o extingan situaciones jurídicas referidas al acceso al servicio civil, pago de retribuciones, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo, son apelables ante el Tribunal del Servicio Civil, el que se pronunciará en segunda instancia, con lo que se agota la vía administrativa, quedando a salvo el derecho del trabajador de acudir a la autoridad judicial competente. Las controversias que versen sobre materia distinta, se tramitarán conforme a los procedimientos previstos por la normativa de la materia.

## CAPITULO XII

### DE LAS NORMAS TENDIENTES AL FOMENTO Y MANTENIMIENTO DE LA ARMONIA

**Artículo 77°.-** El PETACC y sus trabajadores deben propiciar un clima de armonía en el centro de trabajo, basado en el respeto, la colaboración mutua y en los beneficios que el PETACC ofrece a sus trabajadores en campos como la educación, la cultura, la salud y la recreación.

Por ello, el PETACC conceptúa las relaciones de trabajo como una obra común de integración, responsabilidad, cooperación y participación de todos sus trabajadores, destinada a la consecución de las metas institucionales y la satisfacción de las necesidades y bienestar del personal.

**Artículo 78°.-** El PETACC procurará que el personal desarrolle su trabajo en las mejores condiciones posibles, especialmente de seguridad, amplitud, iluminación, higiene y limpieza.

**Artículo 79°.-** El PETACC desarrollará entre los trabajadores, fomentando y apoyando actividades sociales, culturales, deportivas y/o recreativas, conforme al Plan de Bienestar que la Dirección de Administración, a través de la Unidad de Personal, deberá elaborar anualmente.

## CAPITULO XIII

### DEL BIENESTAR, HIGIENE, CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

**Artículo 80°.-** El PETACC procurará que las oficinas en las que labora su personal cuenten con la higiene adecuada, seguridad, amplitud de espacio, iluminación, ventilación adecuada y bajo nivel de ruidos.

**Artículo 81°.-** Todo el personal deberá presentarse cuidadosamente aseado al trabajo. Así como, velar porque su zona de trabajo se mantenga libre de desperdicios.

**Artículo 82°.-** Todo el personal está obligado a respetar y dar cumplimiento estricto a las reglas y normas de seguridad e higiene adoptadas y especificadas por el PETACC conforme al Reglamento de Seguridad y de protegerse a sí mismo, así como a sus demás compañeros de labor, a efecto de evitar los accidentes de trabajo.

**Artículo 83°.-** El equipo de seguridad proporcionado por el PETACC es de uso obligatorio para todos los trabajadores.

**Artículo 84°.-** El personal está obligado a cooperar plenamente en los casos de accidentes y/o siniestros, así como la previsión de los mismos.

**Artículo 85°.-** Todo accidente de trabajo debe ser materia de una investigación por parte del supervisor directo y del Ingeniero Residente, quienes la realizarán de inmediato, teniendo siempre presente en todo caso, la atención del accidente y prevenir futuros hechos similares, elevando informe a la Unidad de Personal para conocimiento y fines.

**Artículo 86°.-** La reposición de los equipos e implementos de protección personal, se hará sólo contra entrega de los equipos deteriorados.

**Artículo 87°.-** Los supervisores deberán controlar permanentemente, el uso y condiciones del equipo de protección personal del personal subalterno, dando preferencia en este control al personal nuevo.

**Artículo 88°.-** Los equipos de protección perdidos o destruidos sin justificación alguna, serán reemplazados de inmediato la Administración de la Obra.

**Artículo 89°.-** Es obligación de todo trabajador usar permanentemente, durante las horas de trabajo, su equipo de protección personal. Aquellos trabajadores que aduzcan impedimentos físicos para usarlos, tendrán que ser visitados por el médico a solicitud del Supervisor responsable.

**Artículo 90°.-** Todo el personal que conduzca vehículos motorizados del PETACC deberá:

Contar con su licencia de conductor profesional en regla.

Contar con la autorización del PETACC.

Respetar las normas de la ordenanza general de tránsito, disposiciones municipales y del PETACC Restablecidas para casos especiales, aprobadas por los Organismos Estatales.

**Artículo 91°.-** Está prohibido a los Superiores y demás personal, facilitar vehículos, equipos o maquinarias del PETACC a aquellas personas que no están autorizadas para hacerlo, salvo en aquellos casos en que la persona esté entrenándose para operarlos, bajo la supervisión del instructor.

**Artículo 92°.-** Los trabajadores que malogren, alteren, o perjudiquen, ya sea por acción u omisión cualquier máquina, sistema, aparatos o implementos de seguridad o higiene o cualquier implemento de trabajo, plantas o instalaciones sujetas a este reglamento, o que incumplan las reglas de seguridad establecidas, serán severamente amonestados o sancionados.

**Artículo 93°.-** Para atender los casos de accidentes o enfermedades que no requieran la intervención del facultativo, la entidad contará con un botiquín equipado para primeros auxilios.

**Artículo 94°.-** Todo tipo de accidentes, por leve que sea, debe ser informado inmediatamente por el afectado a sus superiores, para que tome las medidas pertinentes.

**Artículo 95°.-** Todo trabajador o jefe de sección deberá informar inmediatamente a sus superiores, sobre cualquier lugar o condiciones de trabajo que considere inseguros o peligrosos.

**Artículo 96°.-** Por la complejidad y variedad de las diferentes funciones del PETACC, se reserva el derecho de continuar disponiendo las normas que considere necesarias en relación a la seguridad del personal de la Obra y sus bienes, así como sus sanciones por incumplimiento de las mismas.

**Artículo 97°.-** El PETACC con el objeto de elevar la calidad de sus trabajadores, otorgará en la medida de sus posibilidades, el nivel de capacitación óptimo.

**Artículo 98°.-** La participación de los trabajadores del PETACC en charlas, prácticas de simulacro de evacuación por sismos, incendios, casos de emergencia o primeros auxilios es obligatoria.

**Artículo 99°.-** El PETACC mantendrá un equipo humano altamente calificado, en permanente proceso de aprendizaje, por ello promueve la capacitación y especialización de sus integrantes a fin de fortalecer sus competencias, mediante la actualización de sus conocimientos y desarrollo de habilidades y aptitudes, impulsando su desarrollo personal y profesional, para propender al logro de sus objetivos institucionales.

**Artículo 100°.-** La gestión de la capacitación tendrá en cuenta lo establecido en la política y procedimientos de Capacitación Institucional que implemente el PETACC.

## CAPITULO XIV

### DE LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

**Artículo 101°.-** De acuerdo con la obligación establecida en el Artículo 7° de la Ley N° 27942 – Ley de Prevención del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430, se precisa la obligación de todo empleador de establecer medidas de prevención y sanción de hostigamiento sexual en el centro de trabajo.

**Artículo 102°.-** El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual es la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

**Artículo 103°.-** El procedimiento de investigación por hostigamiento sexual tiene como finalidad determinar la existencia del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima.

**Artículo 104°.-** El hostigamiento sexual puede presentarse a través de las siguientes conductas:

i) Promesas implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.

ii) Amenazas mediante las cuales se exige en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agrave su dignidad.

iii) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos verbales), insinuaciones o proposiciones de naturaleza sexual, así como gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

iv) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.

v) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.

La gravedad de estas conductas se evaluará según el nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada. Dicha gravedad además deberá tener en cuenta si la conducta es o no reiterada o si concurren dos o más actos de hostigamiento sexual de los antes mencionados.

**Artículo 105°.-** Son elementos constitutivos del hostigamiento sexual:

i) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es condición a través del cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, contractual o de otra índole.

El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, contractual o de otra índole.

La conducta del hostigador, sea explícita o implícita que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en su rendimiento, creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

**Artículo 106°.-** El procedimiento de investigación y sanción de hostigamiento sexual se rige por las siguientes normas:

Tiempo de Duración de la Investigación

La Dirección de Administración contará con diez (10) días hábiles para realizar las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la existencia o no del acto de hostigamiento sexual. Este plazo podrá ser ampliado si la actuación probatoria lo requiere. La evaluación será realizada siguiendo los criterios de razonabilidad o discrecionalidad, debiendo además tener en cuenta el género del trabajador hostigado, cualidades, trayectoria laboral o nivel de carrera y situación jerárquica del acusado.

ii) Sanciones Aplicables:

Si se declarase fundada la queja por encontrarse responsabilidad en el hostigamiento, las sanciones aplicables son las de falta Grave y serán impuestas por resolución de la Gerencia General.

**Artículo 107°.-** En caso la queja sea declarada infundada, la persona a quien se le imputaron los hechos falsos o no probados se encuentran facultados para interponer las acciones judiciales pertinentes en contra del trabajador que presenta la queja por supuesto hostigamiento.

Adicionalmente, el PETACC podrá imponer las sanciones correspondientes por falsa queja.

**Artículo 108°.-** El plazo para presentar la queja es de treinta (30) días calendarios, contados a partir del día siguientes de producido el último acto de hostigamiento.

**Artículo 109°.-** La denuncia por hostigamiento sexual, así como todos sus efectos, Investigatorios y de sanción administrativa sin restricción alguna, tiene carácter de reservado y confidencial, pudiendo únicamente ser publicada la resolución final.

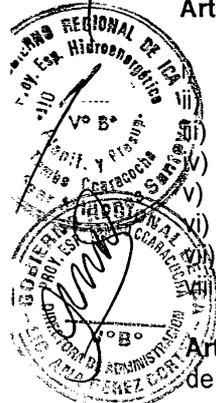


## CAPITULO XV

### DE LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

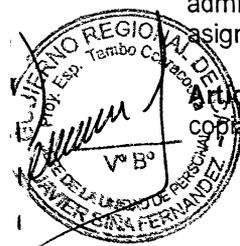
**Artículo 110°.-** Son causas de extinción de la relación laboral:

- El fallecimiento del empleado.
- La renuncia o retiro voluntario del empleado.
- El vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.
- La invalidez absoluta permanente.
- La jubilación.
- El despido, en los casos y formas permitidas por la Ley.
- El cese colectivo por causa objetiva, en los casos y formas permitidos por la Ley.
- Cualquier otra causal que señale la Ley.



**Artículo 111°.-** A la culminación de la relación laboral, se le entregará al trabajador un Certificado de Trabajo, previa entrega de cargo al jefe inmediato o a quien éste designe, así como proceder con la tramitación de la Hoja de Ruta que dé cuenta del cumplimiento de los aspectos administrativos del trabajador así como de la devolución de los bienes que hubieren sido asignados como consecuencia de su relación laboral con el PETACC.

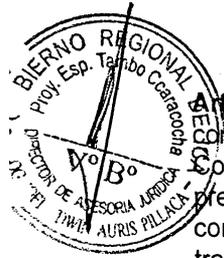
**Artículo 112°.-** La renuncia del trabajador deberá presentarse por escrito al Gerente General con copia al jefe inmediato superior con una anticipación de treinta (30) días calendarios.



## CAPITULO XVI

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

**Artículo 113°.-** El PETACC se reserva el derecho de dictar normas y disposiciones que complementen, amplíen y/o adecúen el presente reglamento, a fin de mejorar su aplicación. Corresponde a la Dirección de Administración emitir las disposiciones que complementen el presente Reglamento; así como dar el tratamiento adecuado a los casos que no se encuentren contemplados en el presente Reglamento, dentro de los límites del respeto a los derechos del trabajador y las competencias de las entidades públicas, así como las disposiciones aplicables del régimen de la actividad privada.



**Artículo 114°.-** Los casos no previstos y/o infracciones a normas laborales, morales o éticas que imperen en el centro de trabajo o que regulen el desenvolvimiento armónico de las relaciones laborales no contemplados expresamente en el presente reglamento, serán resueltos en cada caso, atendiendo a las circunstancias, antecedentes, consecuencias u otros aspectos pertinentes, aplicándose los principios de razonabilidad y buena fe, el sentido común y la lógica; en concordancia con las disposiciones legales vigentes.



**Artículo 115°.-** En los casos que por razones de servicio se requiera modificar el horario normal de trabajo, éste deberá contar con la aprobación del Gerente General y autorización respectiva del Ministerio de Trabajo.

**Artículo 116°.-** Las modificatorias del presente Reglamento entrará en vigencia a partir del día siguiente de su presentación a la Autoridad de Trabajo.



**Artículo 117°.-** Los encargados de hacer cumplir el presente Reglamento son: El Gerente General, Los Directores y Jefes; encomendándose la función de resolver los problemas de su interpretación y aplicación a la Dirección de Administración. Cualquier situación excepcional que no esté contemplado en el presente Reglamento será resuelto por el Gerente General o quién esté designe, según la trascendencia del asunto, informándose a la Dirección de Administración para el control y demás fines.



**Artículo 118°.-** El presente Reglamento será entregado a los trabajadores dentro de los cinco (05) días siguientes de ser presentado a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

**Artículo 119°.-** La jornada y horario de trabajo para los obreros de construcción civil que contrate el PETACC se regirán por lo regulado por Decreto Legislativo N° 727 "Régimen Especial de Construcción Civil".



El PETACC, controlará el ingreso de los trabajadores obreros mediante sus respectivos tareadores para cuyo efecto deberán firmar las respectivas tarjetas, indicando diariamente el inicio y el término de la jornada de trabajo.

El presente Reglamento Interno De Trabajo fue aprobado por la Gerencia General, según Resolución Gerencial N° - GORE-1CA-PETACC/GG, de fecha de del 20.

