

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CONTENIDO

BASE LEGAL	3
EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	5
GLOSARIO DE TÉRMINOS	6
CAPÍTULO I	7
DISPOSICIONES GENERALES	7
CAPÍTULO II	8
DE LA SELECCIÓN E INGRESO DE LOS COLABORADORES A TECSUP	8
CAPÍTULO III	9
DE LA JORNADA Y EL HORARIO DE TRABAJO	9
CAPÍTULO IV	10
DEL CONTROL DE ASISTENCIA	10
CAPÍTULO V	10
DE LAS HORAS EXTRAS Y JORNADAS EXTRAORDINARIAS	10
CAPÍTULO VI	11
DE LAS INASISTENCIAS, LOS PERMISOS Y LAS LICENCIAS.....	11
CAPITULO VII	13
DEL PAGO DE REMUNERACIONES	13
CAPITULO VIII	13
DE LAS VACACIONES.....	13
CAPÍTULO IX	14
DE LA PERMANENCIA EN EL PUESTO	14
CAPÍTULO X	14
DE LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS DEL EMPLEADOR	14
CAPÍTULO XI	15
DE LOS DERECHOS Y LAS OBLIGACIONES DEL COLABORADOR.....	15
CAPÍTULO XII	17
DE LAS NORMAS TENDIENTES AL FOMENTO DE LA ARMONÍA	17

CAPÍTULO XIII	17
DE LOS ASUNTOS LABORALES INTERNOS	17
CAPITULO XIV	17
DE LAS MEDIDAS ANTIDISCRIMINATORIAS.....	17
CAPITULO XV	18
DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS	18
CAPÍTULO XVI	24
DEL DEBIDO PROCESO.....	24
CAPÍTULO XVII	25
MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PARA DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS	25
EN VIRTUD DE LA LEY N° 29988	25
CAPÍTULO XVIII	25
MEDIDAS FRENTE AL VIH Y SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO	25
CAPÍTULO XIX	29
PROCEDIMIENTO PREVENTIVO PARA LA INTERPOSICIÓN DE QUEJAS EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	29
CAPÍTULO XX	33
DE LAS NORMAS BÁSICAS SOBRE SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE OCUPACIONAL.....	33
CAPÍTULO XXI	34
DE LA PROHIBICIÓN DEL CONSUMO DE TABACO	34
CAPÍTULO XXII	35
CONFLICTO DE INTERESES.....	35
DISPOSICIONES FINALES.....	36

BASE LEGAL

- I. Decreto Supremo 039-91-TR, establecen el Reglamento Interno de Trabajo, que determine las condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones.
- II. Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- III. Decreto Supremo 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo.
- IV. Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- V. Decreto Supremo 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- VI. Ley 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y su Reglamento.
- VII. Decreto Legislativo 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales.
- VIII. Ley 26645, modificación a la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales.
- IX. Ley 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna.
- X. Ley 27403, Ley que precisa los alcances del permiso por lactancia materna.
- XI. Ley 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna
- XII. Decreto Supremo 001-2016-MIMP, Decreto Supremo que desarrolla la Ley N° 29896 - Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- XIII. Ley N° 30012, que concede el derecho a la licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave, terminal o sufran accidente grave, y su Reglamento, aprobado por D.S. N° 008-2017-TR.
- XIV. Decreto Legislativo 713, legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- XV. Decreto Supremo 012-92-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- XVI. Resolución de Superintendencia 168-92-EF-SUNAT, establecen los plazos en materia tributaria, los días que resulten no laborables en aplicación del Decreto Legislativo 713 y Decreto Supremo 178-91-PCM, son días inhábiles.
- XVII. Ley 28705, Ley General para la Prevención y Control de los Riesgos del Consumo del Tabaco.

- XVIII. Decreto Supremo 015-2008-SA, Reglamento de la Ley General para la Prevención y Control de los Riesgos del Consumo del Tabaco.
- XIX. Resolución Ministerial 376-2008-TR, Medidas Nacionales frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo.
- XX. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento.
- XXI. Ley N° 29988, Ley que establece medidas extraordinarias para el personal docente y administrativo de instituciones educativas públicas y privadas, implicado en delitos de terrorismo, apología del terrorismo, delitos de violación de la libertad sexual y delitos de tráfico ilícito de drogas, y su Reglamento, aprobado por D.S. N° 004-2017-MINEDU.

EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El Reglamento Interno de Trabajo contiene las normas de conducta esenciales y los derechos y obligaciones aplicables a todos los COLABORADORES de TECSUP, a fin de que puedan desempeñar sus labores en forma eficiente, dentro de un ambiente de comportamiento ético, de calidad y superación.

El resultado esperado será realizar un trabajo con eficacia en un ambiente de orden, paz y disciplina consciente, que desarrollará la amistad y comprensión mutua, que son los requisitos básicos para lograr el progreso de TECSUP y el bienestar de todos los que trabajamos en la Institución y que redundará en el progreso y bienestar de nuestros estudiantes.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

RIT: Reglamento Interno de Trabajo de TECSUP.

COLABORADOR: Toda persona que presta servicios a TECSUP al amparo de un contrato laboral.

DOCENTE: Es un COLABORADOR contratado para la prestación de servicios de docencia (enseñanza), ya sea a tiempo completo o parcial.

ADMINISTRATIVO: Es un COLABORADOR contratado para la prestación de servicios destinados a las administraciones de procesos internos o externos de TECSUP.

JEFE INMEDIATO O DIRECTO: COLABORADOR que se encuentre facultado para ejercer poder de dirección sobre otros.

SST: Seguridad y Salud en el Trabajo.

DA: Director Académico o Docente.

DE: Director Ejecutivo.

DG: Director General.

DAF: Director de Administración y Finanzas.

DC: Director Comercial.

RRHH: Gestión del Talento (GT) y/o Compensaciones y Beneficios (CyB), en lo que corresponda.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1: De acuerdo a lo establecido en el Estatuto y el Reglamento Institucional de TECSUP, la administración y el funcionamiento de la Institución son de responsabilidad del DG.
- Artículo 2: El presente RIT constituye una herramienta de gestión para TECSUP, su cumplimiento y observancia debe ser permanente; de la misma forma, es un deber de todo COLABORADOR analizarlo y encauzar su actividad laboral al mismo.
- Artículo 3: Las atribuciones de TECSUP comprenden entre otras:
- a) Contratar a los COLABORADORES de TECSUP;
 - b) Determinar las labores y funciones del COLABORADOR, así como la dirección y control sobre la realización eficiente de las mismas;
 - c) Evaluar a cualquier COLABORADOR para el puesto o labor a la cual hubiese sido asignado; de la misma forma, apreciar los méritos y decidir sus ascensos o mejorar las remuneraciones;
 - d) Programar las horas de trabajo, turnos y horarios, acorde con las disposiciones legales vigentes;
 - e) Introducir nuevos métodos y sistemas de trabajo, con el objeto de procurar el mejor resultado individual y colectivo;
 - f) Establecer y perfeccionar las técnicas, los métodos y procedimientos para la administración del COLABORADOR y para la administración de las remuneraciones;
 - g) Establecer objetivos, metas, deberes y obligaciones del COLABORADOR;
 - h) Crear nuevos puestos de trabajo, dejar de ocupar puestos vacantes reasignando labores, suprimir plazas vacantes u ocupadas reubicando en este último caso al COLABORADOR;
 - i) Decidir y ejecutar los traslados del COLABORADOR, así como los cambios de dependencia de trabajo;
 - j) Procurar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y medio ambiente en las instalaciones de TECSUP, con el objeto de prevenir daños a los COLABORADORES en el desarrollo de las actividades laborales;
 - k) Establecer y perfeccionar las normas y/o procedimientos en torno a las labores y funciones del COLABORADOR;
 - l) Disponer del uso de los bienes de TECSUP bajo el modo y forma más idónea, así como determinar la cantidad, calidad y características de los mismos.
 - m) Todas las demás atribuciones que resulten necesarias para lograr una actividad laboral más eficiente y, por consiguiente, el cumplimiento de los objetivos, metas y fines de TECSUP.
- Artículo 4: Todo COLABORADOR recibirá una copia del RIT a fin de que conozcan sus derechos y obligaciones, estando obligados al cumplimiento de las normas que éste contiene. Asimismo, el RIT será publicado en el intranet de TECSUP/Portal, al cual tienen acceso, y que confirma

su compromiso de fiel cumplimiento así como su conocimiento público.

Artículo 5: Es política de TECSUP exigir respeto en toda relación que se desarrolle entre los COLABORADORES o entre éstos con el alumnado, el cual deberá sustentarse en la confianza, cortesía y cordialidad.

CAPÍTULO II

DE LA SELECCIÓN E INGRESO DE LOS COLABORADORES A TECSUP

Artículo 6: La selección y contratación de un COLABORADOR es de competencia de la DG, quien aprobará todas las normas complementarias e instrumentos necesarios para la debida ejecución del presente capítulo. La selección de un COLABORADOR, sea DOCENTE o ADMINISTRATIVO, está a cargo de RRHH y deberá ser ratificado por el Jefe Directo del Área y por el Director correspondiente.

Artículo 7: TECSUP podrá realizar en primera instancia una convocatoria interna dentro del personal actual, en busca de la persona que considere idónea para ocupar una vacante, teniendo en cuenta entre otros factores su capacidad, rendimiento, probidad y su desempeño en el trabajo.

Artículo 8: En caso TECSUP determine que la selección no puede realizarse sobre los propios COLABORADORES, se procederá con un proceso de convocatoria externa.

Durante dicho proceso, se considerará la opción de contratación de personas con discapacidad en los puestos en que estos puedan desarrollarse, haciendo los ajustes razonables que se requieran conforme a la norma legal vigente.

Artículo 9: Las vacantes temporales obedecen a la ausencia temporal de un COLABORADOR en el desempeño habitual de sus labores. TECSUP podrá rotar a uno o más COLABORADORES para la cobertura de una plaza vacante temporal, para ello se evaluarán las características y habilidades que requiere el puesto; caso contrario, TECSUP podrá realizar contratos de suplencia de acuerdo a sus necesidades.

Artículo 10: La información y documentos proporcionados por el COLABORADOR durante el proceso de selección se presumen verdaderos. Ante el descubrimiento de información o documentación falsa, TECSUP podrá proceder a la resolución del contrato, sin perjuicio de adoptar las medidas judiciales respectivas.

CAPÍTULO III

DE LA JORNADA Y EL HORARIO DE TRABAJO

- Artículo 11: La jornada máxima de trabajo en TECSUP es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Se cuenta con un periodo de refrigerio máximo de 60 minutos, los que no forman parte de la jornada de trabajo. En TECSUP existen distintas jornadas de trabajo dependiendo de la labor desempeñada, las modalidades de contratación o la función que desempeña cada COLABORADOR. En el caso de colaboradores que cumplen con una jornada de trabajo de 48 horas semanales, la duración de su refrigerio es de 60 minutos y aquellos que cumplen con una jornada de trabajo de 40 horas semanales, la duración de su refrigerio es de 45 minutos.
- Artículo 12: El tratamiento de los descansos semanales obligatorios así como los días feriados se sujetan a lo dispuesto por la legislación respectiva.
- Artículo 13: Queda prohibido extender el horario de trabajo sin autorización escrita previa por el Jefe inmediato y el Director correspondiente. El COLABORADOR autorizado a extender su horario de trabajo deberá solicitar por escrito a TECSUP la compensación de dichas horas, conforme a lo establecido en el artículo 22 del presente Reglamento.
- Artículo 14: Bajo determinadas circunstancias, TECSUP podrá cambiar el horario y movilizar a un COLABORADOR, dentro de los límites que señalan las leyes vigentes, cuando lo considere necesario para el eficiente funcionamiento de sus labores. Ningún COLABORADOR podrá cambiar su horario por propia determinación.
- Artículo 15: El tiempo de uso del lactario durante el horario de trabajo no podrá ser inferior a una hora por día. Un tiempo de uso mayor se podrá establecer por decisión de TECSUP. La frecuencia y oportunidad del uso del lactario son determinadas por la madre COLABORADORA, observando el tiempo de uso de lactario vigente en TECSUP. El goce del permiso de la hora de lactancia, establecido en la legislación vigente, es independiente del tiempo de uso del lactario que requieren las beneficiarias del referido servicio.

CAPÍTULO IV

DEL CONTROL DE ASISTENCIA

- Artículo 16: El COLABORADOR deberá registrar su asistencia mediante el mecanismo establecido para tal fin, el mecanismo predeterminado será el Registro de Asistencia y Salida.
- Artículo 17: El COLABORADOR no sujeto a control o fiscalización directa se encuentra exonerado de registrar su asistencia, aplicando para ello los efectos que la norma respectiva establece.
- Artículo 18: La demora en presentarse en el horario previamente pactado podrá ser considerada como tardanza injustificada, quedando a potestad de TECSUP tomar las medidas correctivas correspondientes.
- Artículo 19: Toda inasistencia al trabajo que no esté autorizada por un permiso, deberá ser comunicada telefónicamente o por otro medio al Jefe inmediato el mismo día en que ocurra la inasistencia y dentro de las dos primeras horas de trabajo.

CAPÍTULO V

DE LAS HORAS EXTRAS Y JORNADAS EXTRAORDINARIAS

- Artículo 20: TECSUP podrá autorizar la ejecución de trabajos en sobretiempo y/o trabajos en día domingo o días feriados, cuando las necesidades del servicio así lo requieran.
- Artículo 21: Sólo se reconocen las horas en sobretiempo o jornadas extraordinarias que hayan sido expresamente autorizadas por TECSUP por escrito. La autorización la otorga el Jefe directo del COLABORADOR y el Director correspondiente.
- Artículo 22: TECSUP podrá compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de permisos o períodos de descanso de igual extensión al sobretiempo realizado; dicha compensación deberá ser solicitada por el COLABORADOR en un plazo no mayor a un mes de la fecha en que se realizó el trabajo en sobretiempo.
- Artículo 23: La prestación de trabajo en adición a la jornada legal, así como la prestación en jornada extraordinaria, es de carácter voluntario. Sin embargo, si un COLABORADOR se compromete a hacerlo, queda obligado a cumplir con su compromiso y su inasistencia constituye una falta sujeta a medida disciplinaria.
- Artículo 24: El COLABORADOR que no se encuentra sujeto a control o fiscalización directa, no tiene derecho a percibir la respectiva compensación por horas extras y/o jornadas extraordinarias no autorizadas de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 17.

CAPÍTULO VI

DE LAS INASISTENCIAS, LOS PERMISOS Y LAS LICENCIAS

Artículo 25: Se considerará inasistencia a 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.

EL COLABORADOR que por razones de fuerza mayor se encuentra impedido de concurrir a TECSUP, deberá justificarlo ante su Jefe Inmediato, a través de cualquier medio al término del día, debiendo presentar (si procede) la excusa o razón hasta el tercer día de ocurrida la ausencia.

Artículo 26: Los permisos constituyen autorizaciones excepcionales que concede el Jefe inmediato para que EL COLABORADOR se ausente temporalmente del centro de trabajo. Una vez autorizado el permiso, el COLABORADOR registrará su ingreso y salida conforme a los mecanismos instalados para dicho fin.

Los permisos son:

- a) Con goce de haberes:
 - Por razones de salud debidamente acreditada.
 - Por lactancia, conforme a la Ley N° 27240.
 - Por citación expresa: judicial, militar o policial.
 - Otros según criterio de TECSUP.

Artículo 27: Los permisos por razones de salud y/o particulares serán solicitados con una anticipación de por lo menos un día hábil, salvo casos de emergencia debidamente comprobados. Los permisos en ambos casos serán otorgados por escrito, y teniendo en cuenta las necesidades de TECSUP.

Artículo 28: Los colaboradores deberán solicitar por cualquier medio disponible el permiso correspondiente; a continuación el jefe inmediato lo aprobará aplicando el medio seleccionado. Adicionalmente, EL COLABORADOR deberá enviar un correo a su jefe y a RRHH para informar dicha situación. En caso de emergencia, lo coordinará con su jefe, debiendo regularizarse por el sistema lo más pronto posible.

Artículo 29: Se considerará licencia a la autorización para no asistir a TECSUP por más de un día. La licencia por motivos personales o de capacitación es una liberalidad de TECSUP y no un derecho del COLABORADOR. El ejercicio de esta licencia se inicia a petición de parte y está condicionada a las necesidades institucionales.

- a) Con goce de haberes:

- Por enfermedad, según lo disponga el certificado médico respectivo. En 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.

En caso de inasistencias por enfermedad, estas deberán ser justificadas durante los primeros 20 días, mediante el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) expedido por ESSALUD o mediante Certificado Médico expedido por una institución de salud privada. Dicho documento debe ser presentado por el COLABORADOR o por un familiar directo a RRHH al día siguiente de la inasistencia. RRHH podrá enviar un médico o un COLABORADOR designado para esta labor a verificar el estado de salud del COLABORADOR, considerándose su opinión para fines del registro de asistencia.

Las inasistencias por enfermedad durante los primeros 20 días serán asumidas por TECSUP, siempre y cuando el COLABORADOR presente los documentos señalados líneas arriba; caso contrario se procederá a realizar el descuento correspondiente a la boleta de pago.

- Por tener un familiar directo que haya sufrido un accidente grave o que se encuentre con enfermedad en estado grave o terminal.

En estos casos, la licencia se otorgará por un plazo máximo de siete (7) días calendario, debiendo realizar el trámite dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido o conocido el accidente grave o la enfermedad grave o terminal, debiendo presentar los requisitos dispuestos por el Reglamento de la Ley N° 30012, aprobado por D.S. N° 008-2017-TR. En caso el COLABORADOR requiera días adicionales de licencia, deberá justificar la necesidad de asistencia a su familiar directo según las disposiciones del Reglamento en mención.

- Por descanso pre y post natal, cuyos subsidios corresponden a ESSALUD.
- Por paternidad y/o adopción.
- Por fallecimiento de cónyuge.

b) Sin goce de haberes:

- Motivos particulares, en cuyo caso, deberá contar con opinión favorable del área de RRHH, del Jefe Inmediato y del Director de Área; los mismos que serán excepcionales y debidamente justificados.

CAPITULO VII

DEL PAGO DE REMUNERACIONES

- Artículo 30: El pago de remuneraciones es mensual y se hará efectivo el treinta (30) de cada mes. Durante la primera quincena, TECSUP podrá conceder un adelanto equivalente al 40% de la remuneración bruta mensual y se hará efectivo el día quince (15) de cada mes. Cuando los días señalados estén fuera del horario de trabajo o sean feriados, el pago se realizará el día hábil anterior.
- Artículo 31: Las remuneraciones de todo COLABORADOR serán abonadas en cuentas bancarias personales y serán informadas a través de las Boletas de Pago, las que contienen los datos exigidos por ley.
- Artículo 32: Las boletas de pago serán entregadas personalmente a cada COLABORADOR, quien firmará en original y copia. Estos últimos podrán ser enviados al COLABORADOR por correo electrónico, para lo cual contará con el debido permiso del COLABORADOR; y siempre que así lo disponga TECSUP.

CAPITULO VIII

DE LAS VACACIONES

- Artículo 33: El COLABORADOR tiene derecho al descanso vacacional anual de treinta (30) días calendario de vacaciones por año completo de servicios, debiendo gozar del descanso vacacional de manera ininterrumpida y al año siguiente a aquel en el que adquirió el derecho, conforme a los dispositivos legales vigentes, salvo que la naturaleza del vínculo contractual no lo permita.
- Artículo 34: El COLABORADOR que desee solicitar días a cuenta de vacaciones deberá haber cumplido los requisitos establecidos por la norma correspondiente para hacer efectivo el goce del período vacacional; de la misma forma, deberá regirse por las disposiciones complementarias que RRHH establezca para este caso. Las vacaciones pueden ser gozadas en forma fraccionada, siempre y cuando los periodos no sean inferiores a siete días calendario.
- Artículo 35: Los días de vacaciones se computan desde el día siguiente al último día de labores del COLABORADOR hasta el día anterior al primer día de reincorporación al centro de trabajo. Los días de los fines de semana y feriados serán considerados en el cómputo.
- Artículo 36: El pago de la remuneración vacacional se hará efectivo en la quincena o fin de mes anterior antes de la fecha de inicio del descanso vacacional.
- Artículo 37: En el caso del DOCENTE, las vacaciones serán gozadas por el personal durante los periodos del año que no haya dictado de clases; sin embargo, TECSUP podrá fijar el período de goce vacacional de un DOCENTE en un periodo distinto, siempre y cuando el DOCENTE y el Jefe inmediato lo acuerden y cuando la operatividad lo justifique; quien informará a RRHH, quedando entendido que en caso de desacuerdo primarán las necesidades operacionales de TECSUP.

Se excluye de esta regla al COLABORADOR que se encuentre en descanso post natal y los padres adoptantes que tienen licencia por adopción, quienes pueden decidir gozar sus vacaciones luego del término de estos descansos, siempre y cuando hubieran cumplido con los requisitos exigidos para gozar de vacaciones remuneradas.

CAPÍTULO IX

DE LA PERMANENCIA EN EL PUESTO

- Artículo 38: El COLABORADOR debe cumplir sus labores en forma continua e ininterrumpida en sus respectivos puestos de trabajo o en el ejercicio de sus funciones o actividades, no pudiendo abandonarlos ni usarlos para ejercer otras actividades que no sean el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Es obligación de cada Jefe asegurar que el COLABORADOR permanezca laborando en su puesto de trabajo.
- Artículo 39: TECSUP, en legítimo uso de sus facultades de administración y dirección, y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, puede efectuar la transferencia del personal que requiera de un área a otra.

CAPÍTULO X

DE LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS DEL EMPLEADOR

- Artículo 40: Son obligaciones de TECSUP:
- a) Otorgar al COLABORADOR un trato correcto y respetuoso, compatible con los principios que inspiran a la Institución y con el respeto a la dignidad del COLABORADOR.
 - b) Cumplir con el RIT y las disposiciones laborales vigentes, que le sean aplicables.
 - c) Capacitar al COLABORADOR sobre los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos que se emplearán para el desempeño de su actividad específica; así como las restricciones en el empleo de tales medios.
 - d) Proponer programas de capacitación de conformidad con las normas respectivas.
 - e) Pagar la remuneración convenida respetando su intangibilidad, salvo los descuentos de carácter legal, convencional o por mandato judicial.
 - f) No discriminar arbitrariamente a los COLABORADORES por causa de su creencia religiosa, política, sexo, raza, condición económica, orientación sexual u otro motivo.
 - g) Velar porque se observe una conducta moral en la que no se realicen actos de hostigamiento sexual y otros de carácter deshonesto que afecten la dignidad del COLABORADOR.

- h) Mantener y propiciar una relación de respeto mutuo evitando actos de violencia de toda índole.
- i) Proporcionar al COLABORADOR ambientes adecuados de trabajo, así como los materiales, implementos o herramientas necesarios para el cumplimiento de las labores encomendadas.
- j) Implementar un lactario institucional conforme a las normas vigentes sobre la materia.
- k) Otras que señale el RIT o se encuentren establecidas en la Ley.

Artículo 41: Los Directores y Jefes promueven el respeto y adhesión a los principios de TECSUP, tienen responsabilidad sobre todos los aspectos inherentes a sus funciones, así como sobre la higiene y seguridad ocupacional, y sobre la actitud y conducta de los COLABORADORES a su cargo. En ese sentido, corresponden a sus obligaciones:

- a. Hacer cumplir los planes y programas que establezca la Institución.
- b. Supervisar que cada uno de los COLABORADORES cumpla con las funciones y tareas encomendadas.
- c. Instruir a los COLABORADORES sobre las funciones específicas que le corresponda, estimulando su iniciativa, subsanando deficiencias y fomentando la cooperación.

CAPÍTULO XI

DE LOS DERECHOS Y LAS OBLIGACIONES DEL COLABORADOR

Artículo 42: Son derechos de los COLABORADORES y de LOS DOCENTES:

- a. Gozar de todos los derechos y beneficios previstos por la legislación vigente, además de aquellos que TECSUP otorgue.
- b. Tener un ambiente adecuado designado para desarrollar sus actividades laborales, dentro del espacio físico disponible.
- c. Presentar a TECSUP reclamo o apelación respecto a cualquier decisión que, conforme a su criterio, los perjudique.
- d. Recibir un trato cortés y respetuoso por parte de quienes representen a TECSUP.
- e. Ser escuchados y que se preste la debida atención a sus pedidos, sugerencias, reclamos y quejas, sean verbales o escritas, dentro del horario y las regulaciones que establezca TECSUP.
- f. No ser afectados en su dignidad con actos contrarios a la moral y el respeto por el carácter reservado de la información personal que presente.
- g. Hacer uso del lactario institucional, en caso les correspondiera.
- h. Otros establecidos en el RIT o en las normas legales vigentes.

Artículo 43: Son obligaciones del COLABORADOR y del DOCENTE:

- a) Cumplir las órdenes que les sean impartidas, asumiendo su trabajo con puntualidad, diligencia y honradez; a excepción de aquellas órdenes que atenten contra el marco legal vigente.
- b) Proyectar una imagen que guarde relación con las funciones a realizar en TECSUP, tanto hacia el cliente interno y externo de TECSUP.
- c) Cumplir estrictamente con el Reglamento y las disposiciones laborales de Seguridad, Social, Seguridad e Higiene y las relativas a los Riesgos Profesionales que dicte TECSUP, así como las otras disposiciones administrativas.
- d) Mantener absoluta discreción y reserva sobre los secretos técnicos y la información respecto a sistemas técnicos, servicios de TECSUP o de todo aquello confidencial que se encuentre bajo su custodia, sea cual fuere la forma de tomar conocimiento de ello. El secreto profesional se extiende más allá de la jornada ordinaria de trabajo y de la vigencia o duración del contrato que tenga la relación laboral.
- e) Guardar el debido respeto y consideración a sus jefes y superiores, compañeros de trabajo, docentes y alumnos y demás miembros de la comunidad educativa así como a los usuarios de los servicios de TECSUP, esforzándose en mantener con ellos plena armonía.
- f) No realizar actos de hostigamiento de cualquier tipo, agresión física, verbal a personas que constituyen parte de la comunidad educativa, así como a los visitantes a la sede u oficinas de TECSUP.
- g) Observar buena conducta y obrar con espíritu de leal colaboración, a fin de mantener el orden y la disciplina. Consecuentemente con lo anterior, en las instalaciones de TECSUP y durante la jornada laboral, está prohibido todo tipo de comportamiento que perturbe la necesaria tranquilidad que debe reinar en el centro de trabajo.
- h) Comunicar a sus jefes inmediatos las iniciativas y sugerencias tendientes a mejorar la eficiencia en el trabajo.
- i) Comunicar en forma inmediata a TECSUP, según sea el caso, cualquier desperfecto o irregularidad en las instalaciones y equipos bajo su responsabilidad o sobre los cuales hubiere tomado conocimiento.
- j) Respetar las disposiciones relativas a la protección, cuidado, limpieza y mantenimiento de las instalaciones y bienes de TECSUP.
- k) Cuidar y mantener las máquinas, equipos o instrumentos de trabajo suministrados por TECSUP, cumpliendo las medidas de precaución establecidas para su manejo, no pudiendo darles a éstos un uso distinto al señalado y dando aviso oportuno de cualquier desperfecto que sufran los mismos. En caso de los COLABORADORES sujetos a la modalidad de Teletrabajo, deberán devolver los equipos informáticos al finalizar esta modalidad.

CAPÍTULO XII

DE LAS NORMAS TENDIENTES AL FOMENTO DE LA ARMONÍA

Artículo 44: TECSUP y sus COLABORADORES deben propiciar un clima de armonía en el centro de trabajo, basados en el respeto, la colaboración mutua y sobre la base de los beneficios que TECSUP ofrece en campos como la educación, la investigación, la innovación, la cultura, la salud y la recreación.

CAPÍTULO XIII

DE LOS ASUNTOS LABORALES INTERNOS

Artículo 45: Cuando el COLABORADOR tuviera un reclamo o dificultad, puede recurrir a su Jefe inmediato superior, quien comunicará y responderá su pedido por escrito dentro de los tres (3) días útiles siguientes. Si el COLABORADOR no estuviera conforme con aquella decisión, puede recurrir al Director de Área dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. También dentro del plazo de tres días (3) hábiles se comunicará la decisión al COLABORADOR, quien podrá, como último recurso, elevar su reclamo dentro de un día hábil al Director General, el que resolverá también en el plazo de un día hábil.

Artículo 46: Ningún reclamo individual es razón para abandonar el puesto asignado, salvo casos muy urgentes y que justifiquen solicitar permiso al Jefe respectivo.

CAPÍTULO XIV

DE LAS MEDIDAS ANTIDISCRIMINATORIAS

Artículo 47: TECSUP garantizará que cada uno de los COLABORADORES goce de los derechos laborales que por ley le corresponde, sin discriminación de ninguna clase o motivo, ya sea por origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, edad, orientación sexual, condición económica o de cualquier otra índole.

Artículo 48: TECSUP promueve un trato igualitario para los COLABORADORES y les reconoce la facultad de poder presentar las reclamaciones en el centro de trabajo por cualquier acto discriminatorio en su contra.

CAPITULO XV

DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 49: Los incumplimientos respecto a los cuales deben recaer las sanciones reguladas en el presente Capítulo incluyen todas las disposiciones emitidas por cualquier Jefe o Director que se encuentren vigentes a la fecha en que ocurrió el incumplimiento.

Artículo 50: El presente Capítulo se aplica al COLABORADOR, que durante el ejercicio de sus labores, sean responsables de la ejecución y/o supervisión de acciones u omisiones que constituyan infracciones al RIT o cualquier disposición emitida por cualquier Jefe o Director.

Cabe mencionar que para el DOCENTE, se tendrá en cuenta además lo dispuesto en la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes vigente y su Reglamento en cuanto le sea aplicable.

Artículo 51: Corresponde a TECSUP:

- a. Identificar a los responsables del incumplimiento del RIT o cualquier disposición emitida por TECSUP.
- b. Determinar la gravedad de dicho incumplimiento; y
- c. Aplicar las sanciones correspondientes.

Todo ello, de conformidad con lo establecido en el presente capítulo; y sin perjuicio de la responsabilidad civil y/o penal a la que hubiere lugar para los infractores.

Artículo 52: En caso la infracción hubiera sido cometida por algún Jefe o Director, será el DG o, de ser el caso, el DE de TECSUP, el encargado de evaluar el incumplimiento y quien imponga la sanción. Cuando la infracción hubiese sido cometida por cualquier otro COLABORADOR, ésta será evaluada y sancionada por el Director de Área o el DE, según la gravedad de la falta. El responsable de esta función será denominado en adelante, el EQUIPO EVALUADOR.

Artículo 53: A efectos de determinar la gravedad del incumplimiento, TECSUP considerará los siguientes criterios:

- a. Intencionalidad.
- b. Perjuicio causado.
- c. Circunstancias de la comisión de la infracción.
- d. Repetición o reincidencia en la comisión de la infracción.

Artículo 54: Los criterios establecidos en el artículo precedente, son definidos de la siguiente manera:

- a. Intencionalidad: es el nivel en la libertad y la voluntad del COLABORADOR para llevar a cabo las acciones que constituyan incumplimientos por acción u omisión al RIT o cualquier disposición emitida por TECSUP. Para la determinación del grado de

intencionalidad de los COLABORADORES se tomará en cuenta:

- (i) Intencionalidad directa: Cuando la decisión y el resultado de la acción u omisión sancionable depende únicamente del COLABORADOR infractor.
- (ii) Intencionalidad indirecta: Cuando la decisión de la acción u omisión sancionable ha sido tomada en conjunto por un grupo de COLABORADORES o por un COLABORADOR de mayor jerarquía que ha encargado su ejecución al COLABORADOR infractor.

Para que la infracción del COLABORADOR sea calificada como intencionalidad indirecta, será necesario que el COLABORADOR pruebe que votó en contra o se opuso a su realización.

- b. Perjuicio: es el daño producido a TECSUP como consecuencia del incumplimiento del RIT o cualquier disposición emitida por TECSUP, el mismo que puede ser patrimonial o no patrimonial. Estos se dividirán en:

- (i) Perjuicio Leve.
- (ii) Perjuicio Grave.

Para el caso de los daños patrimoniales, el EQUIPO EVALUADOR determinará si el perjuicio es leve o grave tomando en consideración la afectación económica derivada del incumplimiento. En ese sentido, se considera perjuicio grave si la afectación económica altera, a criterio del EQUIPO EVALUADOR, el normal desenvolvimiento de TECSUP y perjuicio leve si la afectación ha podido ser subsanada sin causar perjuicios a la actividad de TECSUP.

Para el caso de los daños no patrimoniales, el EQUIPO EVALUADOR determinará si el perjuicio es leve o grave tomando en cuenta el grado y tipo de perjuicio causado por el incumplimiento. Esta evaluación se hace tomando en cuenta criterios de razonabilidad y oportunidad del incumplimiento.

Los casos en los que a criterio del EQUIPO EVALUADOR no existe perjuicio para TECSUP de ningún tipo, deberán ser acompañados por un informe técnico que lo sustente.

- c. Circunstancias de la comisión de la infracción: está referida al contexto en el que se produce el incumplimiento al RIT o cualquier disposición emitida por un Jefe o Director. Dichas circunstancias pueden ser calificadas como:

- (i) Atenuantes: cuando, a criterio del EQUIPO EVALUADOR, la acción u omisión calificada como infracción, sea realizada con la finalidad de impedir un daño real y

mayor para TECSUP.

- (ii) Agravantes: cuando se determine que el COLABORADOR incumplió el RIT o cualquier disposición de TECSUP, a pesar que las circunstancias resultaban favorables o idóneas para el cumplimiento efectivo de dichas normas o que existían otros medios más idóneos para lograr los fines obtenidos con la infracción.

- d. Repetición de la comisión de la infracción: se trata de la comisión reiterada de una infracción.

En este caso, se entenderá que ha incurrido en un incumplimiento por segunda, tercera o más veces, sólo si se trata de la misma conducta sancionable o relacionada directamente con ella.

Artículo 55: La determinación de la gravedad del incumplimiento efectuado, se realiza tomando en cuenta la asignación de puntajes, aplicando el criterio que corresponda, de acuerdo con lo indicado en el siguiente cuadro:

INTENCIONALIDAD		PERJUICIO CAUSADO		CIRCUNSTANCIAS		REPETICIÓN	
Sin intención	0	Sin perjuicio	0	Atenuantes	-10	Segunda vez que se incurre en infracción	5
Intención Indirecta	5	Leve	5	Circunstancias Neutras	0	Tercera vez que se incurre en infracción	10
Intención Directa	10	Grave	10	Agravantes	10	Cuarta vez que se incurre en infracción	15

La gravedad de la infracción es determinada por la suma de los puntajes asignados en las evaluaciones que deberá efectuar el EQUIPO EVALUADOR.

Artículo 56: Se reconoce la necesidad de imponer medidas disciplinarias a aquellos COLABORADORES que incumplen sus obligaciones, siendo objetivo de TECSUP la corrección de las faltas, actitudes o comportamientos contrarios los principios de TECSUP.

Artículo 57: TECSUP establece cuatro clases de medidas disciplinarias, las cuales son:

- Amonestación verbal;
- Amonestación por escrito;
- Suspensión sin goce de haberes;
- Despido.

Estas medidas disciplinarias podrán ser aplicadas sin que exista secuencia entre ellas, y de acuerdo a la gravedad de las faltas disciplinarias. Asimismo, la aplicación de cada medida estará estrechamente ligada al puntaje que se le asigne, correspondiendo a cada falta los siguientes puntajes:

PUNTAJE	SANCIÓN
5 y 10	Amonestación Verbal
15	Amonestación escrita
20 y 25	Un (1) día de suspensión sin goce de haber
30	Dos (2) días de suspensión sin goce de haber
35	Cinco (5) días de suspensión sin goce de haber
40 ó más	Despido por falta grave

Artículo 58: Se entiende por faltas leves, aquellas cuya intensidad sea mínima y que no estén previstas como faltas de cierta magnitud en el RIT.

Artículo 59: Constituyen falta que da lugar a una amonestación por escrito, entre otros, los siguientes casos:

- a) Faltar injustificadamente al trabajo.
- b) Dejar de registrar sus ingresos y salidas.
- c) Abandonar su lugar de trabajo antes de la hora de salida acordada.
- d) Ausentarse del lugar de trabajo sin autorización.
- e) Llegar tarde al lugar de trabajo sin autorización.
- f) Utilizar más tiempo que el establecido para el refrigerio.
- g) Salir de TECSUP antes de cumplir la jornada de labor sin el correspondiente permiso.
- h) No concurrir a trabajar en sobretiempo o en horas extraordinarias una vez comprometido a hacerlo.
- i) Realizar su labor en forma descuidada, con bajo rendimiento o ineficientemente.
- j) No respetar las disposiciones e instrucciones referentes al trabajo que le sean impartidas por sus superiores.
- k) Cometer actos contrarios a la disciplina.
- l) Utilizar el horario de trabajo para otros fines personales.
- m) Utilizar equipos o materiales en asuntos ajenos a sus funciones o actividades laborales.

Las causales de amonestación por escrito antes señaladas no son taxativas y de ningún modo deberán ser interpretadas como limitativas, pues faltas similares serán igualmente causa de amonestación por escrito.

Artículo 60: Darán lugar a medidas de suspensión entre otros los siguientes casos:

- a) Reiteración de los casos que dan lugar a amonestación escrita aun cuando no hayan sido sancionados anteriormente.
- b) Ausentarse reiteradamente del lugar de trabajo sin autorización del Jefe inmediato o Director.
- c) Persistir en llegar tarde al lugar de trabajo.
- d) Registrar los ingresos y salidas de otro COLABORADOR.
- e) Dormir en horas de trabajo.
- f) Realizar el trabajo en forma negligente, descuidada, ineficiente o con bajo rendimiento.
- n) Concurrir a TECSUP con bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes con la finalidad de comercializarlas; así como concurrir en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- g) Dar a sus superiores intencionalmente falsa información sobre el trabajo, sin que ello necesariamente origine consecuencias graves.
- h) Persistir en no concurrir a un trabajo en sobretiempo o trabajo extraordinario una vez que se haya comprometido con TECSUP a hacerla.

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; y será sancionado conforme al artículo 64 del presente Reglamento.

En cualquier caso el COLABORADOR deberá someterse a un examen toxicológico correspondiente. La negativa del COLABORADOR de someterse a dicha prueba se considerará como reconocimiento de su estado, pudiendo la autoridad policial prestar concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos.

Las causales arriba citadas para aplicar la sanción de suspensión no son taxativas y de ningún modo deben ser interpretadas como limitativas. Faltas similares también darán lugar a medidas de suspensión.

Artículo 61: Como quiera que la suspensión implique la separación temporal de las labores, el COLABORADOR no percibirá remuneración alguna en estos casos.

Artículo 62: Los despidos por medidas disciplinarias se aplicarán por causas graves que señalan y determinan las disposiciones legales.

Artículo 63: Constituyen faltas graves que dan lugar al despido justificado e inmediato del COLABORADOR las siguientes:

- a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo, que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las disposiciones relacionadas con sus labores, y la inobservancia del presente Reglamento, que revistan gravedad.
- b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento en las labores o del volumen y/o calidad de la producción de servicios.
- c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios de TECSUP o servicios contratados por éste o de los que se encuentren bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.
- d) El uso o entrega a terceros de información reservada de TECSUP, la sustracción o utilización de documentos de TECSUP sin autorización.
- e) La prestación por el COLABORADOR a tiempo completo de servicios paralelos considerados como competitivos por TECSUP, salvo autorización expresa de ésta.
- f) Proporcionar intencionalmente información falsa a TECSUP causándole perjuicio.
- g) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo la 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.
- h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, o las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso.
- i) La impuntualidad reiterada, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.
- j) Los actos de violencia grave, hostigamiento sexual, indisciplina o falta grave de palabra en agravio de cualquier persona, dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral.
- k) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, propiedad de TECSUP o en posesión de ésta.
- l) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del COLABORADOR y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares.
- m) La sentencia, con resolución consentida o ejecutoriada, en los delitos descritos por la Ley Nro. 29988 y su Reglamento, de acuerdo al Capítulo XVII.

Artículo 64: Detectada la infracción se comunicará a cualquier Jefe inmediato o Director para la verificación del incumplimiento y el seguimiento de la aplicación de las respectivas sanciones.

Artículo 65: A criterio del EQUIPO EVALUADOR, en los casos en que un COLABORADOR infrinja por

primera vez el RIT o alguna disposición emitida por un Jefe inmediato o Director y solo si no se han producido perjuicios de ningún tipo para TECSUP, el infractor quedará exento de la sanción correspondiente, contabilizándose el incumplimiento para una eventual aplicación del criterio de repetición.

- Artículo 66: Corresponde al EQUIPO EVALUADOR determinar, vinculado a la acción u omisión, calificada como infracción, si existió un hecho de caso fortuito o de fuerza mayor. En este supuesto, opera la exoneración de responsabilidad referida en los artículos 1315º y siguientes del Código Civil.
- Artículo 67: Será sancionado en la misma medida que el infractor, aquel COLABORADOR que estando en condiciones de hacerlo, no impide o informa al EQUIPO EVALUADOR el incumplimiento inminente.

CAPÍTULO XVI

DEL DEBIDO PROCESO

- Artículo 68: TECSUP garantiza a cada COLABORADOR el desarrollo de un proceso disciplinario laboral objetivo, claro e imparcial. El COLABORADOR tiene el derecho a defenderse o aclarar cualquier acusación que sea imputada en su contra; asimismo, tiene el derecho a presentar la reconsideración de la decisión adoptada.
- Artículo 69: Una vez que el COLABORADOR es notificado de la infracción a la cual se le ha asignado, tiene el plazo de seis (6) días para formular su defensa de forma escrita.
- Artículo 70: En los casos de medidas disciplinarias distintas al despido, el COLABORADOR o DOCENTE que considere que la medida disciplinaria impuesta, no valoró los descargos o alegatos que presentó, o que no se le brindó la oportunidad de defenderse adecuadamente de las acusaciones que se formularon en su contra; podrá solicitar a RRHH la reconsideración de la sanción impuesta, para ello deberá presentar la solicitud de forma escrita en un plazo no mayor a cinco (5) días naturales.
- Artículo 71: Vencido el plazo para presentar la solicitud de reconsideración de la sanción impuesta ante RRHH, se entenderá por finalizado el procedimiento disciplinario laboral, permitiendo a cualquiera de las partes acceder a las instancias judiciales que consideren necesarias.

CAPÍTULO XVII
MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PARA DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS
EN VIRTUD DE LA LEY N° 29988

Artículo 72: Como parte de su compromiso con la educación, TECSUP busca promover un ambiente favorable para el aprendizaje de sus alumnos garantizando y supervisando que ningún COLABORADOR o DOCENTE suyo tenga una sentencia, con resolución consentida o ejecutoriada, por delitos a los que se refiere la Ley N° 29988.

En ese sentido, TECSUP se compromete a realizar las investigaciones necesarias para verificar que ninguno de sus DOCENTES o COLABORADORES incumple con lo dispuesto por la Ley N° 29988 y su reglamento; así mismo, garantiza que sus procesos de selección cumplan con lo dispuesto por referida normativa.

Artículo 73: En caso TECSUP, en virtud de las investigaciones que realice, determine que alguno de sus DOCENTES o COLABORADORES tiene sentencia, con resolución consentida o ejecutoriada, por los delitos señalados por la Ley N° 29988, deberá informar oportunamente al Jefe inmediato del mismo así como al DAF para proceder a la extinción del contrato laboral, a través de una carta de despido, precisando como causal el artículo 64 del RIT.

Artículo 74: En caso algún DOCENTE o COLABORADOR se encuentre dentro de un proceso de investigación para el esclarecimiento en la comisión de cualquiera de los delitos a que se refiere la Ley 29988, TECSUP deberá adoptar las medidas necesarias que permitan al COLABORADOR o DOCENTE continuar con la prestación de sus servicios. Caso contrario, a través de una resolución debidamente motivada, TECSUP podrá separar o suspender preventivamente al investigado hasta la conclusión del proceso judicial o administrativo correspondiente.

Artículo 75: Si algún DOCENTE o COLABORADOR es separado o despedido de TECSUP como resultado de un caso de homonimia, podrá recurrir la decisión de TECSUP presentando el respectivo Certificado de Homonimia; así, de ser acreditada la homonimia, TECSUP dejará sin efecto la decisión correspondiente.

CAPÍTULO XVIII
MEDIDAS FRENTE AL VIH Y SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Artículo 76: TECSUP promueve el desarrollo e implementación de políticas y programas sobre VIH y SIDA, destinadas a ejecutar acciones permanentes para prevenir y controlar su progresión, proteger los derechos laborales, así como erradicar el rechazo, estigma y la discriminación de las personas real o supuestamente VIH-positivas.

Estas acciones comprenden, entre otras, las siguientes:

- a) Está prohibido que TECSUP exija la prueba del VIH o la exhibición del resultado de

ésta, al momento de contratar COLABORADORES, durante la relación laboral o como requisito para continuar en el trabajo.

- b) Es nulo el despido basado en que el COLABORADOR es una persona con VIH y/o SIDA, así como todo acto dentro de la relación laboral fundado en esta condición.
- c) Cualquier acto discriminatorio realizado por el COLABORADOR, hacia un COLABORADOR que se encuentre infectado con VIH-positivo o del cual se presume que mantiene dicha condición sin necesariamente tenerla, será considerado como falta grave.
- d) Para garantizar la autonomía de la voluntad del COLABORADOR y la confidencialidad de las pruebas del VIH y sus resultados, éstas no pueden ser realizadas por TECSUP, o por otro que esté vinculado económicamente a éste.
- e) Los COLABORADORES que han desarrollado el SIDA, y que como consecuencia de dicha enfermedad, de conformidad con la normatividad vigente, califican para obtener una pensión de invalidez, llevan a cabo el trámite pertinente ya sea ante la ONP o ante la AFP respectiva.
- f) TECSUP adoptará medidas que garanticen la confidencialidad, el apoyo y asistencia a sus COLABORADORES infectados o afectados a consecuencia del VIH y SIDA. Además, será considerada como falta laboral todo acto discriminatorio de un COLABORADOR real o supuestamente con VIH positivo.
- g) TECSUP establecerá procedimientos a los que puedan recurrir los COLABORADORES y sus representantes en los reclamos vinculados con el trabajo, debiendo establecer como falta laboral todo acto discriminatorio de un COLABORADOR real o supuestamente VIH-positivo.

Artículo 77: Es responsabilidad de TECSUP

- a) Abstenerse de divulgar la identidad y los resultados de las personas que se hayan realizado la prueba del VIH.
- b) Realizar talleres o conferencias de sensibilización y capacitación sobre VIH / SIDA a todos los COLABORADORES, así como elaborar material informativo para difundir el mensaje de no discriminación hacia COLABORADORES VIH positivos.
- c) Asistencia y apoyo a los COLABORADORES que resulten ser portadores del VIH, incluyendo a sus familiares.
- d) Proteger los derechos laborales de aquellos COLABORADORES que padecen de VIH y SIDA, brindándoles asistencia y apoyo, incluyendo a sus familiares, en cumplimiento de la Resolución Ministerial No. 376-2008-TR, y de aquellas normas que en el futuro regulen el tratamiento de VIH y SIDA en el centro de trabajo.

Artículo 78: TECSUP deberá realizar charlas una o más veces al año sobre el VIH y SIDA a sus COLABORADORES, a fin de prevenir esta enfermedad y evitar la discriminación en el centro

de trabajo.

Si el COLABORADOR es discriminado en el centro de trabajo por ser portador o supuestamente ser portador del VIH, interpondrá su queja ante RRHH, el mismo que investigará el caso y de ser pertinente aplicará las sanciones correspondientes.

TECSUP asesorará y apoyará al COLABORADOR que haya desarrollado el SIDA en el trámite ante la ONP o AFP para la obtención de su pensión de invalidez, cuando corresponda.

Artículo 79: De acuerdo con la obligación establecida en el artículo 13° de la Resolución Ministerial No. 376-2008-TR, por la cual se aprobaron las Medidas Nacionales frente al VIH y SIDA en el Lugar de Trabajo, TECSUP cumple con establecer un procedimiento interno para la atención de los reclamos de los COLABORADORES referidos al tratamiento del VIH y SIDA en el lugar de trabajo.

Mediante el procedimiento establecido el COLABORADOR podrá realizar los siguientes reclamos:

- a) Comunicar la existencia de actos discriminatorios cometidos en su perjuicio y/o de sus compañeros de trabajo sustentados en la condición real o supuesta de ser portador del VIH o SIDA.
- b) Comunicar el incumplimiento de las obligaciones exigibles a TECSUP respecto del tratamiento del VIH y SIDA en el lugar de trabajo.

RRHH tiene a su cargo el procedimiento de investigación y emitirá la resolución motivada que ponga fin al procedimiento de reclamo.

Artículo 80: Para que una conducta pueda ser calificada como un acto de discriminación a consecuencia de la condición de portador real o supuesto del VIH o SIDA, deberá tratarse de una distinción, exclusión y/o preferencia sustentada en dicha condición que tenga por finalidad anular la igualdad de oportunidades o de trato. Los actos de discriminación pueden ser cometidos por cualquier COLABORADOR con prescindencia de su nivel jerárquico.

La gravedad de las conductas discriminatorias 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 se concurren dos o más actos de discriminación.

Artículo 81: El procedimiento de investigación de los reclamos vinculados al tratamiento del VIH y SIDA en el centro de trabajo, se rige por las siguientes normas:

- a. **Presentación del reclamo:** Para presentar el reclamo el COLABORADOR deberá presentar una queja verbal o escrita ante RRHH. En los casos de reclamos referidos a la existencia de supuestos actos discriminatorios, RRHH correrá traslado del reclamo

inmediatamente al supuesto COLABORADOR discriminador dentro del tercer (3) día hábil de presentado el reclamo.

En los casos de reclamos referidos al incumplimiento de las obligaciones exigibles a TECSUP respecto del tratamiento del VIH y SIDA en el lugar de trabajo, RRHH correrá traslado inmediatamente al Jefe inmediato o Director dentro del tercer día hábil de presentado el reclamo.

- b. Presunción de inocencia: De acuerdo con el principio de presunción de inocencia reconocido constitucionalmente, corresponderá al reclamante probar que ha sido víctima de actos de discriminación pudiendo presentar las pruebas que considere pertinentes como lo son la declaración de testigo, documentos públicos o privados, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, pericias psicológicas, psiquiátricas, forense, grafotécnicas, así como cualquier otro medio probatorio idóneo.

En caso de no existir prueba o indicio alguno de lo que se afirma deberá presumirse la inocencia del presunto discriminador.

- c. Plazo para la presentación del descargo: El COLABORADOR contra quien se ha presentado el reclamo o TECSUP tendrá un plazo de cinco (5) días útiles a partir de la fecha en la que se notificó el reclamo para presentar su descargo. Este deberá ser entregado por escrito a RRHH y contendrá la exposición ordenada de hechos y pruebas que considere oportunas.
- d. Obligación de poner en conocimiento los descargos: RRHH es competente para llevar a cabo la investigación. En tal sentido, pondrá en conocimiento del COLABORADOR reclamante el contenido de los descargos presentados por el supuesto COLABORADOR discriminador o por TECSUP. Asimismo, deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.
- e. Duración de la investigación: RRHH contará con veinte (20) días hábiles para realizar las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la procedencia del reclamo presentado. Dicha evaluación será realizada siguiendo con los criterios de razonabilidad o discrecionalidad. La denuncia así como todo el procedimiento de investigación y de sanción administrativa sin restricción alguna, tienen carácter de reservado y confidencial. RRHH, luego de concluida la investigación, contará con diez (10) días hábiles para emitir una resolución motivada que ponga fin al procedimiento, declarando fundado o infundado el reclamo.

- f. Sanciones aplicables: Si se declarase fundado el reclamo por encontrarse responsabilidad en el COLABORADOR discriminador, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad de la falta y conforme a lo indicado en el presente Reglamento.

CAPÍTULO XIX

PROCEDIMIENTO PREVENTIVO PARA LA INTERPOSICIÓN DE QUEJAS EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 82: En TECSUP se respetarán escrupulosamente las normas legales en materia de hostigamiento sexual, reguladas por la Ley N° 27942 y su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.

TECSUP se encuentra comprometido con el esfuerzo de mantener un centro de trabajo libre de toda conducta de naturaleza sexual que interfiera con el trabajo de una persona o que cree un ambiente de trabajo hostil o intimidatorio.

También se encuentran incluidos dentro del presente capítulo los contratados por prácticas pre-profesionales y profesionales, los convenios de formación y los contratos de aprendizaje.

Artículo 83: El Hostigamiento sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual no deseados o rechazados por una persona, contra la cual se dirige y que afecta de manera fundamental la moral, la dignidad y el desempeño de las personas y amenaza su sensación de bienestar y seguridad; TECSUP no tolerará este tipo de conductas al interior de sus centros de trabajo.

Artículo 84: Son elementos constitutivos del hostigamiento sexual:

- a. Una relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa.
- b. Un acto de carácter o connotación sexual: estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.
- c. El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente por la víctima.
- d. El sometimiento o rechazo de una persona a dicha conducta se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Artículo 85: Las manifestaciones del hostigamiento sexual son las siguientes:

1. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
2. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agrave su dignidad.
3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escrito o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y/o no deseados por la víctima.
5. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

Artículo 86: Pueden presentar una denuncia todos aquellos que presten servicios, dependientes o no en TECSUP.

Artículo 87: Los COLABORADORES que sean víctimas de actos de hostigamiento sexual deberán comunicar a TECSUP de inmediato los actos que, en su opinión, constituyen supuestos de hostigamiento sexual, a cuyo efecto deberán observar las disposiciones que aquí se señalan.

Artículo 88: El procedimiento tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso.

Todos los participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

Artículo 89: Las etapas y plazos del procedimiento son los siguientes:

- a. Interposición de la denuncia..- Las denuncias deben ser presentadas de forma verbal o por escrito ante RRHH.
El/la denunciante deberá presentar en ese momento a TECSUP los medios probatorios con los que cuente. En aplicación del principio constitucional de presunción de la inocencia, corresponde a la víctima del hostigamiento sexual probar lo que afirma en la queja presentada, al punto de crear una duda razonable a su favor para que la queja sea admitida a trámite. Las pruebas que podrán presentarse son entre otras:
 - Declaración de testigos. TECSUP garantizará a los testigos ofrecidos por las partes medidas de protección personales y laborales, entre otras, dentro de su ámbito, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo.

La persona presuntamente hostigada también puede solicitar una confrontación con el hostigador.

TECSUP tendrá en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios que formarán parte de la documentación relativa a la investigación, tramitación y resolución en el procedimiento, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones o entrelineados, ni agregados.

Los costos relacionados con la obtención de los elementos probatorios que sustenten la denuncia serán asumidos por la presunta víctima.

- b. Medidas cautelares. - Con la finalidad de asegurar la eficacia de la decisión final y la protección a la víctima del hostigamiento, el/la denunciante podrá solicitar que TECSUP adopte ciertas medidas provisionales. TECSUP decidirá si adopta o no tales medidas provisionales, teniendo en cuenta diversos criterios, tales como la intensidad, la proporcionalidad y la necesidad. Estas medidas provisionales podrán ser:

- La rotación, traslado o transferencia del presunto hostigador a otro lugar o centro de trabajo.
- La suspensión temporal del presunto hostigador.
- La rotación, traslado o transferencia de la víctima a otro lugar o centro de trabajo, siempre que sea a solicitud de la misma.
- El impedimento de acercarse a la víctima dentro del centro de trabajo.
- La colaboración necesaria con la presunta víctima para que se le otorgue asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen su integridad física, psíquica y/o moral por ser el/la mayor afectada/do con el hostigamiento sexual sufrido.

Las partes podrán presentar las pruebas que estimen convenientes en las oportunidades que señala cada procedimiento, las mismas que se actuarán.

- c. Traslado de la denuncia. - Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de recibida la denuncia, RRHH la remitirá al presunto hostigador, para que presente sus descargos contados. Estos descargos deberán ser presentados dentro de los cinco (5) días

hábiles siguientes de recibida la denuncia. El descargo deberá hacerse por escrito y contendrá la exposición ordenada de los hechos y pruebas con que se desvirtúen los cargos.

Se aplican al presunto hostigador las reglas relativas a los medios probatorios señaladas anteriormente en el literal a), con las excepciones que ahí se señalan; siendo así, las pruebas podrán ser presentadas hasta antes que se emita la Resolución Final.

RRHH correrá traslado de la contestación al/a la denunciante y deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.

- d. Investigación. - RRHH cuenta con un plazo de diez (10) días hábiles para realizar una investigación de los hechos que constituyen la denuncia, de acuerdo a los criterios legalmente establecidos.
- e. Decisión final. - Luego de realizadas las investigaciones, TECSUP adoptará una decisión motivada en relación con la denuncia, la misma que será puesta en conocimiento de la presunta víctima y del presunto hostigador, con el que se pondrá fin al procedimiento interno.
- f. Plazo máximo. - El procedimiento durará como máximo veinte (20) días hábiles, salvo el término de la distancia debidamente fundamentado, para el caso de las regiones geográficamente apartadas.
- g. Reserva y confidencialidad. - Tanto TECSUP, como la presunta víctima y el presunto hostigador, deberán guardar reserva y confidencialidad absoluta con relación al procedimiento interno instaurado por TECSUP. Cualquier infidencia será sancionada.
- h. Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. - Es obligación de TECSUP informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y de ser el caso sobre las sanciones impuestas, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes, contados desde la fecha de la decisión final del procedimiento.

Artículo 90: En caso TECSUP determine la existencia de un acto de hostigamiento sexual, las sanciones a ser impuestas al hostigador dependen de la gravedad y podrán ser:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión
- c) Despido.

Artículo 91: TECSUP no tomará ninguna represalia contra la víctima de un acto de hostigamiento sexual

que presenta una denuncia de buena fe, inclusive si la misma no puede ser probada.

Sólo se sancionará a las personas que presentan denuncias de mala fe (por ejemplo, falseando hechos o documentos) con el deliberado propósito de afectar a una persona inocente de los cargos que se le imputan, pudiendo, TECSUP, por medio de sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento, resolver justificadamente el contrato de trabajo con el COLABORADOR.

CAPÍTULO XX

DE LAS NORMAS BÁSICAS SOBRE SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE OCUPACIONALES

- Artículo 92: TECSUP establecerá las medidas destinadas a garantizar y salvaguardar la vida e integridad física de sus COLABORADORES y de terceros, previniendo y eliminando las causas de accidentes, así como protegiendo los locales e instalaciones institucionales.
- Artículo 93: TECSUP vela porque los COLABORADORES ejecuten sus labores bajo las mejores condiciones posibles de higiene y seguridad ocupacional.
- Artículo 94: Durante la labor diaria, el COLABORADOR está obligado a protegerse y a proteger a sus compañeros de trabajo contra toda clase de accidentes o contingencias observando la normatividad respectiva.
- Artículo 95: El COLABORADOR tiene las siguientes obligaciones respecto a la seguridad, salud e higiene ocupacionales:
- a) No distraer la atención de otro COLABORADOR de forma que lo exponga a un accidente.
 - b) Tomar toda clase de medidas de precaución para evitar que se produzca fuego por cualquier medio, en especial en los lugares donde existan sustancias o materiales inflamables.
 - c) Tomar conocimiento de los avisos de seguridad y cumplir con las instrucciones y reglas establecidas.
 - d) Informar a su jefe inmediato sobre cualquier lugar o condición de trabajo inseguro o peligroso, a fin de evitar daños o perjuicios a sus compañeros de trabajo.
 - e) No dejar herramientas en lugares que puedan ocasionar accidentes.
 - f) Utilizar adecuadamente los servicios higiénicos destinados para los COLABORADORES y conservarlos en perfectas condiciones de funcionamiento y limpieza.
 - g) Utilizar los implementos de seguridad y protección que otorga TECSUP, a fin de evitar riesgos y accidentes.

- h) Concurrir a los simulacros que organice TECSUP por propia iniciativa o en coordinación con Defensa Civil, con la finalidad de prepararse para afrontar catástrofes, terremotos, incendios, inundaciones u otros hechos similares.
- i) Concurrir a las revisiones y exámenes médicos que establezca TECSUP en beneficio de la salud del propio COLABORADOR y de la comunidad educativa.
- j) Abstenerse de fumar en el interior de las instalaciones de TECSUP.
- k) Utilizar los uniformes y Equipos de Protección Personal entregados por TECSUP.
- l) Tener en cuenta toda medida que contribuya a preservar la seguridad, salud e higiene ocupacional en el centro de trabajo.
- m) Otras establecidas en este Reglamento, las disposiciones internas o en las normas legales.

Artículo 96: El COLABORADOR debe comunicar al Jefe Inmediato o Director, tan pronto como ocurra, todo accidente de trabajo, por leve que sea. TECSUP debe dictar las medidas pertinentes al respecto e informar la ocurrencia, de inmediato, a la DAF.

Artículo 97: En caso de los COLABORADORES sujetos a la modalidad de Teletrabajo, TECSUP se encuentra facultada para realizar visitas periódicas a su domicilio para comprobar si el lugar de trabajo es seguro y está libre de riesgos.

CAPÍTULO XXI

DE LA PROHIBICIÓN DEL CONSUMO DE TABACO

Artículo 98: Conforme se señala en el literal j) del artículo 92 del presente Reglamento Interno de Trabajo, se encuentra prohibido el consumo de tabaco en las sedes y oficinas de TECSUP; en consecuencia, TECSUP no tolerará este tipo de conductas al interior de su centro de trabajo.

Así mismo, TECSUP procederá a colocar anuncios que ilustren dicha prohibición en los ambientes cerrados y abiertos de las instalaciones de TECSUP, a efectos de que sea de pleno conocimiento del COLABORADOR.

Artículo 99: En caso se reporte la presencia de un COLABORADOR infringiendo lo dispuesto en el presente capítulo, dicha situación deberá ser comunicada inmediatamente a RRHH, quien realizará las investigaciones respectivas, con la finalidad de cumplir con lo dispuesto por la Ley N° 28705 y su reglamento.

CAPÍTULO XXII

CONFLICTO DE INTERESES

Artículo 100: El conflicto de intereses en la relación COLABORADOR – TECSUP ocurre cuando el COLABORADOR utiliza su influencia o realiza actos con el propósito de beneficiar intereses particulares, propios o de terceros, que se contrapongan al interés de TECSUP, que o pueden causar daños o perjuicios a ésta.

En tal sentido:

- a. El COLABORADOR no podrá realizar actividades externas, como prestar consultoría u ocupar un cargo, en organizaciones con intereses en conflicto con TECSUP o que realicen negocios con ella.
- b. Tampoco se aceptan vínculos societarios, propios o por intermedio de familiares hasta el cuarto grado de consanguineidad, con proveedores o con la competencia de las empresas vinculadas a TECSUP, si el cargo que el COLABORADOR ocupa le confiere el poder de influir en transacciones o permitir el acceso a información privilegiada.
- c. Las situaciones que puedan acarrear conflictos de intereses que no estén señaladas en este Reglamento, deberán ser informadas por el COLABORADOR a sus jefes inmediatos para recibir la debida orientación.
- d. De manera específica, queda establecido que el COLABORADOR se encuentra terminantemente prohibido de solicitar, directa o indirectamente, beneficios de los proveedores de TECSUP para beneficio propio, tales como regalos, promociones u otros.
- e. De igual manera, el COLABORADOR se encuentra prohibido de emplear la relación laboral que mantiene con TECSUP para adquirir productos directamente de los proveedores de TECSUP.
- f. El COLABORADOR se encuentra en la obligación de declinar cualquier tipo de presente o regalo proveniente de los proveedores de TECSUP, que tengan por objeto obtener favores o consideraciones especiales e indebidas.

DISPOSICIONES FINALES

- Primera: RRHH es el encargado de velar por el fiel cumplimiento de este RIT.
- Segunda: Todo lo no contemplado en el presente RIT será tratado conforme a las normas generales del régimen laboral de la actividad privada, los convenios y los contratos individuales de trabajo y decididos en ese sentido por el DE.
- Tercera: El presente Reglamento Interno de Trabajo será presentado a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su aprobación y registro.
- A partir de su aprobación, las estipulaciones contempladas en el presente Reglamento Interno de Trabajo quedan automáticamente incorporadas a los contratos individuales de trabajo, por lo que vinculan tanto a TECSUP como al COLABORADOR.
- Cuarta: El presente Reglamento Interno de Trabajo podrá ser modificado cuando así lo exijan las necesidades organizacionales de TECSUP.
- Todas las modificaciones del presente Reglamento Interno de Trabajo serán puestas a conocimiento de los COLABORADORES, luego de informadas las mismas a la Autoridad Administrativa de Trabajo.