

**ANEXO DE LA RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA NACIONAL ADJUNTA DE
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS N.º 187-2019-SUNAT/800000**

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA**

Artículo 1º. - SUNAT

La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT es un Organismo Técnico Especializado adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas. Cuenta con personería jurídica de derecho público, con patrimonio propio y goza de autonomía funcional, técnica, económica, financiera, presupuestal y administrativa.

Tiene por función administrar, aplicar, fiscalizar y recaudar los tributos internos del Gobierno Nacional con excepción de los municipales, así como proponer y participar en la reglamentación de las normas tributarias y aduaneras.

También tiene como finalidad la implementación, la inspección y el control del cumplimiento de la política aduanera en el territorio nacional y el tráfico internacional de mercancías, personas y medios de transporte, facilitando las actividades aduaneras de comercio exterior y asegurando la correcta aplicación de los tratados y convenios internacionales y demás normas que rigen la materia.

Asimismo, le corresponde participar en el combate contra la minería ilegal así como del narcotráfico, a través del control y fiscalización del ingreso, permanencia, transporte o traslado y salida de los productos de la actividad minera, de insumos químicos y maquinarias que puedan ser utilizados en la minería ilegal, así como del control y fiscalización de los insumos químicos, productos y sus sub productos o derivados, maquinarias y equipos que puedan ser utilizados directa o indirectamente en la elaboración de drogas ilícitas; y otros fines que se establezcan mediante Ley.

Artículo 2º. – CONTENIDO Y ÁMBITO

El presente Reglamento Interno de Trabajo contiene las normas destinadas a determinar las condiciones a las que deben sujetarse la SUNAT y sus trabajadores en el cumplimiento de las obligaciones que les corresponden dentro de la relación de trabajo, independientemente del régimen laboral al que los trabajadores pertenezcan.

Artículo 11º. - La Intendencia Nacional de Recursos Humanos podrá exigir el examen médico, para el ingreso al servicio de la Institución, con la finalidad de determinar las condiciones de salud del postulante.

La SUNAT no puede exigir la realización de la prueba del VIH y SIDA, o la exhibición de su resultado, ya sea al momento de contratar trabajadores, durante la relación laboral o como requisito para continuar en el trabajo.

Asimismo, para garantizar la confidencialidad de la prueba del VIH y SIDA, y sus resultados, se tendrá en cuenta lo señalado en el Artículo 10º de la Resolución Ministerial N° 376-2008-TR denominado “Medidas Nacionales frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo”.

Artículo 38º. - OBLIGACIONES

Además de aquellas obligaciones contenidas en las disposiciones legales vigentes, el trabajador de la SUNAT tiene las siguientes:

(...)

- m) Abstenerse de realizar actos que afecten la imagen de la SUNAT y la ética que rige nuestro actuar de acuerdo con lo establecido en las normas éticas, de integridad y otras derivadas de la normatividad laboral interna.

Artículo 39°.- PROHIBICIONES

Sin perjuicio de lo previsto en la legislación laboral, administrativa, civil o penal, todo trabajador de la SUNAT está prohibido de:

- h) Fumar en las instalaciones de la SUNAT, como áreas de trabajo, los pasillos, ascensores, tragaluz de escalera, vestíbulos, instalaciones conjuntas, cafeterías, servicios higiénicos, salones, lugares de atención al público, comedores y edificaciones anexas tales como cobertizos, entre otros. Para efectos de la presente disposición, los vehículos de trabajo de la SUNAT se considerarán lugares de trabajo.
- i) Incurrir en actos discriminatorios contra el trabajador portador o presuntamente portador del VIH y SIDA o diagnosticado con Tuberculosis; o en cualquier tipo de discriminación arbitraria por razón de origen étnico, género, condición social, religión, opinión, orientación sexual, educación o capacidades diferentes, entre otros.
- j) Participar directa o indirectamente a través de terceros, en los remates de bienes que realice la SUNAT.

Artículo 47°.- LAS FALTAS DISCIPLINARIAS

Se considera falta disciplinaria las consignadas como tales en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, así como toda acción u omisión que implique una vulneración del Reglamento Interno de Trabajo, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y demás normativa pertinente.

Artículo 48°.- SANCIONES DISCIPLINARIAS APLICABLES

Las sanciones disciplinarias aplicables al trabajador de la SUNAT son las siguientes:

- a) **Amonestación verbal:** Es la medida disciplinaria correspondiente a las faltas leves, por medio de la cual el jefe inmediato comunica de manera personal y reservada al trabajador infractor que ha incurrido en una falta disciplinaria, requiriéndole enmienda su comportamiento.
- b) **Amonestación escrita:** Es la medida disciplinaria que se aplica cuando se determine que las faltas revisten cierta gravedad.
- c) **Suspensión sin goce de remuneraciones desde de un (1) día hasta por doce (12) meses:** Consiste en el cese temporal de la obligación de asistir a trabajar del trabajador infractor y el cese de la obligación de la SUNAT de pagarle su remuneración.
- d) **Destitución:** Es la medida disciplinaria que consiste en la decisión unilateral de la SUNAT de extinguir el vínculo laboral con el trabajador infractor ante la comisión de falta grave conforme a las disposiciones legales vigentes.

Las sanciones disciplinarias se aplican previo procedimiento administrativo disciplinario, con excepción de la amonestación verbal que no requiere de procedimiento administrativo disciplinario y que se impone de manera personal y reservada por el jefe inmediato del trabajador.

El procedimiento administrativo disciplinario en la SUNAT se rige por las disposiciones establecidas en la Ley del Servicio Civil, su Reglamento General y demás normas aplicables.

CAPÍTULO XIII NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 56°. - MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La SUNAT establecerá las medidas necesarias destinadas a garantizar y salvaguardar la vida e integridad física de sus trabajadores y de terceros, previniendo y eliminando las causas de accidentes, así como protegiendo los locales e instalaciones institucionales en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que se aplicará en todos los órganos desconcentrados de la institución.

Todos los trabajadores están obligados a cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo impartidas por la SUNAT mediante su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo u otras normas, iniciándose las acciones administrativas correspondientes a quienes las infrinjan y/o pongan en peligro su vida, la de otros trabajadores, la de terceros, o la seguridad de las instalaciones.

Artículo 57°. - EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES

La SUNAT organizará exámenes médicos ocupacionales con la finalidad de verificar la eficacia de los controles a los peligros ocupacionales y ambientales que están expuesto los trabajadores. Los exámenes médicos deben ser realizados respetando lo dispuesto en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO XVII NORMAS SOBRE EL VIH, SIDA Y TUBERCULOSIS

Artículo 64°.- La SUNAT realizará charlas de prevención y sensibilización sobre el VIH, SIDA y Tuberculosis entre sus trabajadores para prevenir y controlar su progresión, proteger los derechos laborales y erradicar el rechazo, estigma y evitar la discriminación.

Artículo 65°.- Si el trabajador se siente discriminado por ser portador o presuntamente portador del VIH y SIDA o diagnosticado con Tuberculosis, interpondrá su queja ante el Intendente Nacional de Recursos Humanos, quien procederá con las investigaciones correspondientes, previa adopción de medidas de protección al trabajador afectado, de ser necesario y de ser el caso, se aplicará las sanciones correspondientes.

CAPITULO XVIII DEL USO DEL LACTARIO

Artículo 67°.- La División de Bienestar Social y/o unidades de organización de soporte administrativo, según corresponda, son responsables de supervisar el funcionamiento óptimo, mantenimiento y uso adecuado del lactario; el mismo que estará disponible permanentemente durante la jornada de trabajo.

Artículo 68°.- La frecuencia, tiempo de uso y servicio del lactario, es determinada por la madre trabajadora, en común acuerdo con el jefe inmediato, durante el horario de trabajo y no podrá ser mayor a una hora por día; salvo comunicación anticipada en forma expresa del jefe inmediato a la División de Bienestar Social que evaluará y de ser el caso, autorizará la solicitud por el tiempo solicitado. El tiempo de uso del lactario será hasta los 24 meses de edad del menor.

Artículo 69°.- El ambiente destinado para el lactario es únicamente para la extracción y conservación de la leche materna, siendo obligación de las usuarias dejarlo limpio para el uso de otra usuaria.

Artículo 70°.- Las usuarias del lactario deberán firmar un registro, cada vez que hagan uso de este, así como cumplir las disposiciones internas para el uso del lactario.

CAPITULO XIX PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 71°. - Corresponde a la SUNAT prevenir y sancionar la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual, no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige, los cuales son producidos aprovechando la posición de autoridad o jerarquía, como con prescindencia de ella, con la finalidad de evitar vulneración a derechos fundamentales de los/as trabajadores.

Artículo 72°. - Ante casos de hostigamiento sexual, se procederá conforme a la normativa interna, a fin de determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y de ser el caso, la responsabilidad correspondiente, cumpliendo con el debido procedimiento. La denuncia por hostigamiento sexual, así como todos sus efectos investigatorios y de sanción administrativa, sin restricción alguna, tienen carácter reservado y confidencial.