

REGLAMENTO PARA EL FUNCIONARIO PUBLICO **MUNICIPAL CON DISCAPACIDAD**

TITULO Y **DISPOSICIONES GENERALES**

ARTICULO 1. (PRINCIPIOS).- El presente reglamento se rige por los siguientes principios:

- a) Igualdad de todos los bolivianos ante la Ley y el ejercicio de los derechos y garantías que reconoce la Constitución Política del Estado.
- b) Reconocimiento de derechos de todo ciudadano a desempeñar cargos públicos.
- c) Igualdad de oportunidades, sin discriminación.
- d) Lograr que todo servidor con discapacidad, sin distinción de jerarquía cumpla sus responsabilidades en el marco de las leyes en vigencia y principalmente con la Ley 1178 de Administración y Control Gubernamentales de 20 de julio de 1990.
- e) El reconocimiento pleno de los derechos previstos en la Ley de personas con discapacidad.

ARTICULO 2. (OBJETO).- El presente Reglamento, tiene por objeto normar la incorporación, permanencia y retiro del personal con discapacidad en el G.M.L.P. y garantizar el tratamiento digno y transparente de su ejercicio laboral.

ARTICULO 3. (ANTECEDENTES LEGALES).- El presente Reglamento tiene como antecedentes legales la Ley 1678 de 15 de diciembre de 1995, Decreto Supremo No. 24807 de 04-08-97, Ley de Municipalidades 2028, D.S. 26115 de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal del G.M.L.P.

ARTICULO 4. (DEFINICIÓN DEL FUNCIONARIO CON DISCAPACIDAD).- El funcionario con discapacidad, es aquel que tiene toda restricción o ausencia, debida a una ausencia, de la capacidad de realizar una actividad en forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

ARTICULO 5. (ÁMBITO DE APLICACIÓN).- El presente Reglamento será aplicado a todas las personas con discapacidad que se encuentran prestando servicios o sean incorporados e ingresen a la Carrera Administrativa Municipal.

TITULO II

DE LA INCORPORACIÓN PERMANENCIA Y RETIRO

ARTICULO 6. (EJERCICIO DE FUNCIONES).- Todo ciudadano con discapacidad podrá acceder en igualdad de condiciones a ejercer un cargo en el G.M.L.P., conforme a sus aptitudes y capacidades, pudiendo ejercer cargos electivos,, de designación, de libre nombramiento, de carrera y también como personal eventual, mediante convocatoria pública, concurso de méritos e invitación directa.

ARTICULO 7. (PARTICIPACIÓN).- Para los efectos del Artículo 6 podrá participar en forma totalmente libre cumpliendo los requisitos, para los respectivos cargos.

ARTICULO 8. (PERMANENCIA Y RETIRO).- La permanencia en el cargo, se garantiza mientras desempeñe las funciones cumpliendo el Reglamento específico del Sistema de Administración de Personal y el Reglamento de la Carrera Administrativa Municipal, pudiendo ser retirado por las causales previstas en el Art. 72 de la Ley de Municipalidades y lo dispuesto en el Reglamento Interno Especifico del Sistema de Administración de Personal del G.M.L.P. (RESAP).

ARTICULO 9. (REMUNERACIÓN).- Tendrá derecho a una remuneración justa y equitativa acorde al trabajo y responsabilidad que desempeñe gozará de todos los derechos establecidos con la Constitución Política del Estado, Ley General del Trabajo que rige para funcionarios con relación laboral anteriores a la Ley de Municipalidades las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y Carrera Administrativa Municipal, establecidos para funcionarios que ingresaron con posterioridad la Ley de Municipalidades.

ARTICULO 10. (PORCENTAJE).- De acuerdo a lo previsto por la Ordenanza Municipal No. 095/98, el G.M.L.P. destinará el 1% de sus planillas para el personal con discapacidad, porcentaje que no podrá sufrir reducciones. En el referido porcentaje no está incluido el personal designado y de libre nombramiento, ni eventual que pueden ocupar también ,os ciudadanos con discapacidad.

ARTICULO 11. (CONTRATO EVENTUAL).- En caso de contratación de personal con discapacidad en forma eventual, que a las expiración del plazo de su contrato o nombramiento acceda a un cargo o Item de carrera, esta situación no importará reducir al personal que se encuentra en el mínimo del 1% previsto en la Ordenanza Municipal No. 095/98.

ARTICULO 12. (CONTRATO CON EMPRESAS Y MICROEMPRESAS).- El G.M.L.P., como política institucional promoverá la contratación de personas con discapacidad en las empresas con las que firme contratos.

ARTICULO 13. (BECAS).- El personal con discapacidad podrá al igual que cualquier Funcionario Público Municipal acceder a becas que patrocine el G.M.L.P., recibiendo el apoyo necesario al efecto.

ARTICULO 14. (PADRES Y TUTORES EN MENORES CON DISCAPACIDAD).- Dentro del 1% de la planilla, el 0,3 % estará destinado a los padres o tutores de menores con discapacidad quienes conservarán el empleo, al igual que todos los funcionarios de carrera dentro las previsiones legales señalados en el Artículo 3 del presente reglamento.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.- La Ley de Municipalidades No. 2028 de 28 de octubre de 1999, así como las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal vigentes y otras que implementan la Carrera Administrativa del Servidor Público Municipal, garantizan la permanencia del funcionario con discapacidad al margen de cualquier consideración que no sea al desempeño de la función.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.- Conforme establece el Art. 11 de las Disposiciones Transitorias de la Ley de Municipalidades No. 2028, el personal con discapacidad que se rige por la Ley General del Trabajo, será incorporado a la carrera Administrativa Municipal, de acuerdo a la normativa legal interna.