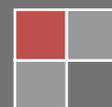


2014

Reglamento Interno y Disciplinario

Alcaldía Municipal de La Paz, La Paz

El presente reglamento disciplinario interno del personal de la Alcaldía Municipal, es un instrumento de gestión que se compromete con la organización de la carrera administrativa municipal y que significa un salto de calidad en la organización interna para una eficiente administración pública local.



PREAMBULO

El presente reglamento disciplinario interno del personal de la Alcaldía Municipal de la ciudad de La Paz, departamento de La Paz, es un instrumento de gestión que se compromete con la organización de la carrera administrativa municipal y que significa un salto de calidad en la organización interna para una eficiente administración pública local.

Este reglamento fue elaborado con la visión de que la disciplina constituya la acción administrativa que fomenta y contribuye al cumplimiento de las normas disciplinarias vigentes, bajo el enfoque de disciplina preventiva, que privilegia y promueve el fomento de la auto-disciplina, antes que métodos impositivos, lo que es compatible con las técnicas de administración moderna.

Es necesario agregar, que cada una de las partes involucradas en el cumplimiento del reglamento disciplinario, está llamada a disponerse de la mejor forma para la efectividad de este instrumento que procura facilitar las pautas de comportamiento laboral que fortalezcan la calidad del servicio público municipal y a la alcaldía en su conjunto, a fin de situarla en una mejor posición para enfrentar los retos del desarrollo local.

CONSIDERANDO: Que los Municipios son entes autónomos, entre cuyos postulados se encuentra la facultad para ejercer la libre administración y la toma de decisiones propias dentro de la ley, los intereses generales de la nación, el municipio mismo y sus programas de desarrollo.

CONSIDERANDO: Que La Corporación Municipal dentro del ejercicio de sus funciones le corresponde ejercer entre otras facultades la emisión de reglamentos y manuales para el buen funcionamiento de la municipalidad.

POR LO TANTO: En uso de las facultades que están investidas y en aplicación del Artículo 12, numeral 2, y Artículo 25; numerales 1, 4 y 8; de la Ley de Municipalidades vigente.

La Corporación Municipal del municipio de La Paz, Departamento de La Paz en sesión ordinaria No. _____ de fecha_____, acuerda aprobar el presente Reglamento Interno Disciplinario.

CAPITULO I.DISPOSICIONES GENERALES.

Art. 1. Disciplina laboral es el conjunto de normas reguladoras de la conducta y actividades que desempeña el trabajador en su puesto de trabajo o centro de trabajo para la eficaz prestación del servicio.

Art. 2. Este reglamento disciplinario interno contiene un conjunto de normas apegadas al marco jurídico y establece las relaciones de disciplina laboral, deberes y derechos entre los trabajadores y/o representante de los trabajadores y la alcaldía municipal, relacionados con las normas internas de disciplina laboral.

Art. 3. El actual reglamento interno y disciplinario, implica el compromiso de la alcaldía municipal, socializarlo a todos sus trabajadores y a su vez, es un deber para éstos, el conocer su contenido para no alegar desconocimiento del mismo.

Art. 4. Para los efectos del presente reglamento se entiende por:

Alcaldía municipal: La institución pública que está representada por el alcalde y los funcionarios debidamente autorizados para ejercer dentro de la gestión municipal.

Funciones de dirección, administración o de ambos géneros.

Trabajadores de la alcaldía: Las personas naturales que prestan servicios laborales a la alcaldía municipal, ya sea de fuerza física o intelectual o de ambos géneros, percibiendo a cambio una remuneración de salario en una forma transitoria o permanente, consecuencia de una relación laboral, contrato de trabajo: verbal o escrito, expreso o tácito, individual, colectivo, determinado o indeterminado.

Art. 5. El Departamento de recursos humanos creara a todo trabajador de la alcaldía municipal un expediente de su historial de la vida laboral que contendrá: datos generales, fecha de ingreso, tipo de contrato, antigüedad, datos referentes a su sueldo, vacaciones, ascensos, traslados, faltas, sanciones, estímulos, subsidios, permisos, memorándum, y demás datos que se estime conveniente y que puedan enriquecer el expediente.

Art. 6. La Alcaldía proveerá a todos sus trabajadores un carnet, que acredite su vínculo laboral con la alcaldía, el que deberá portarse de forma visible para su identificación como personal de la misma, durante la jornada laboral.

Art. 7. Cuando un trabajador deje de laborar para la alcaldía, previo a la entrega de sus prestaciones correspondientes, deberá entregar el carnet y los demás equipos que le fueron asignados para el desempeño de sus funciones.

Art. 8. UTILIZACION DEL TELEFONO FIJO/CELULAR.-El uso del teléfono es de carácter oficial y lo podrán utilizar exclusivamente para asignaciones de trabajo, actividades y tramites propios de la Alcaldía. Los trabajadores no podrán hacer uso de su teléfono celular de manera excesiva, solamente en casos de extrema urgencia.

ART. 9 REGIMEN DE VISITAS.-Los trabajadores no podrán recibir visitas en horas laborales. A excepción de situaciones especiales cuando el trabajador pida autorización al Jefe de Recursos Humanos para recibir visitas familiares, el permiso no podrá exceder de 15 minutos.

ART. 10 BITACORA.-Cada departamento de la Alcaldía Municipal deberá llevar un libro único debidamente foliado donde expondrán los siguientes puntos: a) Fecha del día laborado b) nombre del empleado c) cargo que desempeña, d) control de entradas y salidas de la institución, e) actividades realizadas en el día con respecto a su cargo o alguna novedad o imprevisto.

CAPITULO II. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN, NOMBRAMIENTO, CONTRATACION Y ASCENSO DE PERSONAL.

Art. 11. La selección y contratación de personal es un proceso mediante el cual la municipalidad se asegura de incorporar al cuerpo de servidores municipales a personas idóneas, de reconocida honorabilidad y valores morales, de acuerdo con criterios y parámetros previamente definidos.

Art. 12. PERIODO DE PRUEBA.- La Alcaldía Municipal y cualquier empleado podrán suscribir contratos por un periodo de prueba, el cual no podrá exceder de sesenta días (60) días, que será la etapa inicial de su contrato de trabajo. Este contrato deberá ser por escrito y remunerado.

Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes pueden ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna. (Artículos 49, 50, 51, 52 del código del trabajo vigente).

Art. 13.-No podrán desempeñar cargo alguno dentro de la administración municipal, conyugues o parientes dentro del tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad del Alcalde Municipal o de los miembros de la Corporación.

Se exceptúan a quienes les sobrevinieren causas de incompatibilidad y los que resultaren candidatos en los casos en que hubiere concurso por oposición (Art. 102 Ley de Municipalidades).

CAPITULO III. JORNADA DE TRABAJO.

Art. 14. La jornada de trabajo se desarrollara en los cargos que para tal fin ha dispuesto la Alcaldía Municipal y en general en oficinas, lugares donde se efectúen servicios, programas y proyectos.

Art. 15. El personal de la Alcaldía Municipal deberá observar el horario de trabajo conforme lo establece la ley correspondiente. Salvo excepciones contempladas por la ley, el tiempo de trabajo efectivo no podrá exceder de ocho horas por día, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, (art. 322 del Código del Trabajo).

Art. 16.-El horario que rige la Alcaldía Municipal es el siguiente:

De lunes a viernes de cada semana:
Hora de entrada por la mañana: 8:00 AM
Hora de salida por la mañana: 12:00 PM.

Hora de entrada por la tarde: 1:00 PM.
Hora de salida por la tarde: 4:00 PM.
Y sábados de 8:00 AM a 12:00 M.

Para personal de tren de aseo la jornada laboral será de lunes a viernes:
Hora de entrada por la mañana: 6:00 AM.
Hora de salida por la mañana: 12:00 PM

Hora de entrada por la mañana: 4:00 P.M.
Hora de salida por la mañana: 6:00 P.M.

Y sábados de: Por la mañana 6:00 AM a 10:00 AM
Por la tarde la recolección de desechos es exclusivamente en el mercado municipal.

Los domingos igual horario que los sábados por la tarde.

- ❖ Teniendo derecho a un periodo de gracia de 5 minutos en el horario de entrada, al pasar este tiempo se le deducirán L.2.00 del salario mensual.

Estas disposiciones no se aplican: A las personas que ocupen puesto de administrador, Jefe de Recursos Humanos, y a las personas que por su naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo.

Art. 17. Cualquier modificación transitoria al horario de trabajo por circunstancias extraordinarias (Caso Fortuito o Fuerza Mayor) o por la naturaleza de los servicios que brinda la Alcaldía Municipal, será determinada por el Alcalde (sa), previa aprobación de la Corporación Municipal y de acuerdo a lo reglamentado por el ministerio del trabajo.

CAPITULO IV. DEBERES DE LOS TRABAJADORES.

Art. 18. Además de lo dispuesto en el código del trabajo y en el presente reglamento, son obligaciones de los trabajadores de la alcaldía municipal:

- A.** Cumplir con el horario de trabajo establecido.
- B.** Vestir adecuadamente y con el debido aseo.
- C.** Prestar la atención y consideración debida al usuario de las dependencias de la Alcaldía, así como los miembros del personal de la misma.
- D.** Efectuar con eficiencia su trabajo en la forma, tiempo y lugar convenido de acuerdo a la ficha ocupacional y atribuciones del cargo desempeñado. (Regirse con las normas estipuladas en el manual de puestos y salarios)

- E.** Cuidar y hacer uso racional de los recursos que se le asignen o faciliten para el desempeño de sus funciones.
- F.** En caso de ocurrir desaparición o daños de equipos, muebles, materiales u otro recurso propiedad de la Alcaldía y fuese del conocimiento del trabajador deberá comunicarlo al auditor interno por las vías correspondientes.
- G.** Cumplir personalmente con los registro de asistencia, de acuerdo a los mecanismos establecidos por la Alcaldía.
- H.** Guardar discreción sobre los asuntos de la Alcaldía Municipal que tengan conocimiento por razón de su cargo y que pueda causar perjuicios a la institución o a terceros.
- I.** No interrumpir ni ejecutar labores propias de otras dependencias sin previa autorización del Alcalde (sa) o vice – alcalde (sa).
- J.** Proporcionar a la oficina de recursos humanos, la información y los cambios que permitan mantener actualizado su expediente.
- K.** Observar y cumplir todos los acuerdos, resoluciones y otros emitidos por la Alcaldía Municipal.
- L.** Respetar las instancias de comunicación dentro de la alcaldía para efectos de consultas o gestiones directas.
- M.** Asistir a cursos o capacitaciones cuando sean designados por el Alcalde y que hayan sido previamente convenidos.
- N.** Solicitar autorización a su jefe inmediato o responsable del departamento de Recursos Humanos, de cualquier ausencia prevista y no prevista y que interrumpa sus funciones laborales.
- O.** Cumplir y respetar lo establecido en el manual de Puestos y Salarios.
- P.** Ponerse a la disposición de las instancias correspondientes en fecha y hora señaladas para la correcta evaluación del desempeño laboral.
- Q.** Crear condiciones positivas que favorezcan el desempeño y realización de su trabajo para lograr el alcance de los objetivos de la Alcaldía.
- R.** Conocer el contenido de las disposiciones de este reglamento para no alegar del conocimiento del mismo.
- S.** Estar solvente con el pago correspondiente de las obligaciones económicas contraídas con la Alcaldía Municipal.
- T.** Llevar actualizada la bitácora de su departamento expresando cada una de las actividades que realizó durante el día laboral.

CAPITULO V. PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.

Art. 19. Además de lo dispuesto en el artículo 98 del código del trabajo y en el presente reglamento, son prohibiciones de los trabajadores de la Alcaldía Municipal.

- A.** Solicitar o aceptar obsequios por actos propios de su cargo.
- B.** Realizar actos ajenos a la Alcaldía Municipal en las oficinas de trabajo, dentro de la jornada diaria de trabajo y utilizando equipo y material de la oficina.
- C.** Ausentarse del trabajo sin permiso de su superior inmediato y Jefe de Recursos Humanos.
- D.** Demorarse injustificadamente en el regreso a su oficina después de cumplir con alguna tarea asignada.

- E. Atender visitas personales en horas de trabajo o hacer llamadas telefónicas personales sin autorización previa. (Ver artículos 8 y 9 de este reglamento)
- F. Introducir artículos para comercializar en las oficinas de la Alcaldía Municipal.
- G. Fumar dentro de las oficinas de la Alcaldía Municipal.
- H. Llegar en estado de ebriedad al centro de trabajo o ingerir bebidas alcohólicas
- I. Llevar consigo a sus hijos menores al centro de trabajo.
- J. Alterar los sistemas de control de asistencia electrónico o manual.
- K. Exhibir un comportamiento irrespetuoso o abusivo con el público que concurra a las oficinas.
- L. Participar en actividades políticas particulares en las oficinas de trabajo.
- M. Sustraer, sustituir, adulterar, borrar o eliminar documentos, archivos impresos o electrónicos de los sistemas de información, de manera intencionada, con el fin de buscar provecho propio o dañar a otra persona o terceras personas.
- N. Sustraer materiales, equipo y herramientas para ser utilizado fuera de la Alcaldía.

CAPITULO VI.DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

Art. 20. Los derechos de los trabajadores, que estén relacionados con la disciplina laboral, se apegarán al Código del Trabajo vigente.

Art. 21. Los trabajadores al servicio de la municipalidad y sus dependencias, disfrutarán de vacaciones con goce de salario: los días que el poder ejecutivo autorice como feriados nacionales.

Art. 22. Todo empleado de la Alcaldía tiene derecho al disfrute de los días feriados nacionales y festivos locales, declarados por el poder ejecutivo.

Art. 23. Recibir el salario y complemento que le corresponda en moneda de curso legal de conformidad a las políticas salariales de la institución, de acuerdo a lo estipulado en el contrato individual de trabajo en correspondencia con el manual de Puestos y Salarios. Depositado mensualmente en una cuenta bancaria que deberá abrirse obligatoriamente. Se acredita entre los días 20-25 de cada mes.

Art. 24. En los términos que estipula el Código del Trabajo se acepta la renuncia o la destitución o cesantía, previa entrega de los documentos de identificación de trabajo y otros. La liquidación incluirá lo siguiente:

1. Salario ordinario hasta el último día de trabajo con sus correspondientes deducciones.
2. Vacaciones proporcionales acumuladas a la fecha de su liquidación.
3. Décimo tercer mes proporcional al periodo laborado, sobre la base del último salario recibido o el salario ordinario más alto, según corresponda.
4. Indemnización por años de servicios proporcional al periodo laborado, en los casos que corresponda.
5. Cuando el despido injustificado surta efecto, el trabajador tendrá derecho a la remuneración debida durante la suspensión del trabajo y a la indemnización, o a que se le reintegre al trabajo, o su elección. (art. 110 del código del trabajo).

6. En caso de gravidez de la mujer tendrá derecho a pre-natal (4 semanas antes del parto), post-natal (6 semanas después del parto) y horas de lactancia. (Artículo 125 y 140 del código del código de trabajo vigente).

Art. 25. Todo empleado Municipal podrá hacer uso del derecho a renunciar del cargo que desempeña por escrito dirigida al alcalde (sa) con copia al departamento de recursos Humanos, sin responsabilidad administrativa de su parte, presentando un preaviso, el cual deberá ser notificado:

- a) Quince (15) días, si el empleado ha trabajado de un (1) mes a un (1) año.
- b) Treinta (30) días, si hubiere trabajado por más de un (1) año.

Todo empleado tiene derecho a que se le notifique un preaviso, conforme lo señalado, cuando sea cancelado su nombramiento, según lo estipulado en el artículo 116 del código del trabajo vigente.

Art. 26. Disponer de los recursos materiales necesarios para el desempeño de las labores asignadas como ser: uniforme, equipo de seguridad, equipo de oficina, herramientas etc. Esta disposición incluye equipamiento básico de bioseguridad a los recolectores de desechos sólidos de la ciudad y entorno.

Art. 27. Asociarse sin fines de lucro con organizaciones profesionales, culturales, deportivas y recreativas.

Art. 28. Emitir opiniones, sugerencias, recomendaciones y ejercer la crítica fraterna y contractiva sin temor a ser presionado, coaccionado o reprimido por sus superiores.

Art. 29. Podrá optar a cursos de capacitación a nivel local, regional, nacional e incluso al exterior, según la política establecida en la institución.

Art. 30. Ser informado de los planes y proyectos de la institución a través del Alcalde (sa), Jefe de Recursos Humanos o Administrador.

Art. 31. Gozar de las condiciones básicas de higiene y seguridad en el centro de trabajo.

Art. 32. Participar en la gestión por el desarrollo de los planes de producción de los servicios municipales, a través de mecanismos efectivos.

CAPITULO VII. PERMISOS Y LICENCIAS.

Art. 33. Las Licencias pueden ser remuneradas o no remuneradas.

Art. 34. La Licencia remunerada se otorga cuando se dé alguna de las causas siguientes:

- a) Por enfermedad, gravidez, accidentes y otros, que se otorgarán conforme Certificación médica refrendada por Director del Centro Hospitalario o clínica privada.
- b) Por fallecimiento de algún pariente del empleado, según los casos siguientes:

- Tendrá derecho a siete (7) días calendario, cuando el fallecido fuere uno de los padres, hijos, hermanos o el conyugue.
 - Tendrá derecho hasta nueve (9) días calendario, cuando la residencia del fallecido fuere distante del domicilio del empleado.
 - Se le concederán hasta tres (3) días hábiles, cuando el fallecido fuere un pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, distinto de los enunciados en los casos anteriores.
- c) Por matrimonio, se concederán seis (6) días hábiles cuando se trate de primeras nupcias y tres (3) días hábiles en caso de segundas o ulteriores nupcias, presentando constancia de la existencia del mismo. (certificado de matrimonio)
- d) Una hora de lactancia durante seis meses para el periodo de lactancia.
- e) Cualquier otra que a juicio de la Alcaldía Municipal justifique la licencia en interés del empleado o para una mayor eficacia de la Institución.

Art. 35. Los permisos serán considerados como tales, cuando el periodo de ausencia sea como máximo tres (3) días laborables y serán deducidos de los días de vacaciones, así también serán estimados por el Alcalde (sa) quien a su vez informara al Departamento de Recursos Humanos, respetando lo que establece la Ley. Los permisos con goce de salario y a cuenta de vacaciones, serán estimados por el Alcalde quien a su vez informará a la oficina de recursos humanos, respetando lo que establece la Ley.

Art. 36. Los permisos y licencias por enfermedad serán válidos si se respaldan con Incapacidad Medica, cuando sea hasta por tres (3) días; y si es mayor a tres (3) días serán con Certificado Médico. Los demás permisos y licencias se comprobaran con la documentación requerida por Alcalde (sa), jefe inmediato o por el jefe de departamento de recursos humanos. son válidos si llevan constancia medica cuando sea hasta por tres días; y si es mayor a tres días será con Certificado Médico firmado y sellado por el médico.

CAPITULO VIII. ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

Art. 37. La asistencia y puntualidad se llevara en un registro por escrito o automatizado mediante un reloj digital o cualquier otro mecanismo previsto por la Alcaldía, con fecha y hora en que sucesivamente cada trabajador se registrará y firmará según tiempo y forma que establezca la Alcaldía, tanto por la mañana, medio día, como por la tarde.

Se excluyen de esta disposición: A las personas que ocupen puesto de administrador, Jefe de Recursos Humanos, y a las personas que por su naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo. (Disposición relacionada al artículo 325 inciso a) del Código de Trabajo).

Art. 38. La omisión de registro de fecha y hora de asistencia serán consideradas como ausencias no justificadas, salvo en los casos exceptuados, que cumplan los requisitos del artículo 34 del presente reglamento.

CAPITULO IX.REGIMEN DISCIPLINARIO - FALTAS.

Art. 39: Las faltas cometidas por un empleado en el desempeño de su cargo serán sancionadas de acuerdo con la gravedad de las mismas. El objeto de la sanción será la enmienda del empleado.

Art. 40. Los empleados que cometan faltas en el servicio, serán sancionados con las medidas disciplinarias que reconocen las leyes respectivas, sus reglamentos y estereglamento.

Art. 41. Las faltas se dividirán en leves, menos graves y graves.

Art. 42. Se consideran faltas leves, las siguientes:

- a) Ausentarse del trabajo en horas laborables sin causa justificada o sin la autorización del Alcalde o Jefe de Recursos Humanos.
- b) Llegar al puesto de trabajo sin el uniforme, guantes protectores, herramientas o accesorios asignados, cuando así lo contemple el cargo que desempeña el trabajador.
- c) Utilizar el teléfono, vehículo u otro equipo de la institución para efectuar actividades de carácter personal y para las cuales no ha sido autorizado.
- d) Llegar con 10 minutos de retraso a sus labores o retirarse antes de finalizar la jornada diaria, sin justificación, tres veces en el mes.
- e) Comer en horas hábiles de trabajo.
- f) Actuar dentro de la alcaldía en calidad de prestamista o participar en actividades que impliquen comercio (compra, venta, rifas etc.), de cualquier artículo que no cuente con la autorización de la alcaldía.
- g) Tomar bienes de la alcaldía aunque los devuelva posteriormente, sin la debida autorización.

Art. 43. Constituyen faltas menos graves:

- 1) Incurrir por tercera vez en la comisión de una falta leve.
- 2) Fomentar la anarquía o inducir a ella, a empleados de igual o inferior categoría.
- 3) La negligencia en el desempeño de sus funciones
- 4) La inobservancia de órdenes superiores.
- 5) El incumplimiento manifiesto de las órdenes o funciones propias de su cargo.
- 6) Comportamiento contrario a la moral y buenas costumbres dentro de la oficina.
- 7) Encargarse de asuntos ajenos al servicio en horas de trabajo.
- 8) Presentarse a sus oficinas en estado de ebriedad o bajo los efectos de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga, o embriagarse o consumir drogas en la jornada de trabajo.
- 9) El extravío de documentos o datos electrónicos bajo su responsabilidad.
- 10) Realizar juegos prohibidos dentro de la oficina.
- 11) Las demás que establezcan reglamentos especiales.

Art. 44. Constituyen faltas graves:

- 1) La reincidencia en la comisión de una falta menos grave.
- 2) Sustraer documentación oficial o facilitar a personas extrañas a la dependencia impresos o información no destinados al público.
- 3) Proveer información de hechos o actividades de la oficina, aprovechando el conocimiento de los mismos por razón de su puesto.
- 4) La alteración de datos electrónicos en los documentos bajo su custodia.
- 5) La destrucción de páginas de documentos oficiales o que se tramiten en su oficina.
- 6) Encubrir las faltas de los subordinados
- 7) Falta de cortesía y de atención con el público.
- 8) Ofender de palabra, insultos, con gestos o por medio de cualquier otra forma de expresión, a sus compañeros de oficina o un particular, dentro de la jornada diaria y en el cumplimiento de sus funciones.
- 9) Las discusiones o riñas que tengan lugar mientras se cumplen los deberes del cargo, con compañeros de trabajo o personas particulares.
- 10) Presentar informes oficiales faltando a la verdad en la sustentación de los hechos o antecedentes.
- 11) Maltratos de palabra o actitud abusiva contra los compañeros, jefes o subordinados.
- 12) Comentar asuntos o sucesos de la alcaldía con personas ajenas a la municipalidad o dar declaraciones sin la autorización del alcalde.
- 13) Incurrir en el ambiente de trabajo en actos de acoso u hostigamiento laboral, insinuaciones de inmoralidad u otro delito de carácter sexual tipificado en el Código Penal vigente.
- 14) Ineficiencia en la realización de las actividades estipuladas para su cargo. (se entenderá por ineficiencia a la no realización de las actividades inherentes a su cargo en la forma y tiempo estipulado, que cause retraso en la correcta administración de sus asignaciones).
- 15) Las demás que establezcan reglamentos especiales.

CAPITULO X. SANCIONES DISCIPLINARIAS- DISPOSICIONES GENERALES

Art. 45. El alcalde (sa) y el jefe de Recursos Humanos, ejercerán el régimen disciplinario establecido en el uso de este reglamento, comunicando a los trabajadores, de las sanciones aplicadas, cuando así se tenga que hacer.

Art. 46. Las sanciones aplicables serán las medidas disciplinarias y el despido. Las sanciones se aplicaran a todo el personal, atendiendo la gravedad de las faltas.

Art. 47. Las medidas disciplinarias tendrán por objeto la enmienda del infractor y se aplicaran a las faltas leves, menos graves y graves.

Art. 48: Toda sanción o despido, así como las otras medidas disciplinarias, podrán ser aplicados una vez escuchadas las observaciones o las descargar del empleado, hecho las investigaciones respectivas y evacuadas las pruebas pertinentes.

Art. 49: Para los efectos de la aplicación de las sanciones, la autoridad nominadora o a quien se delegue dicha función, deberá notificar por escrito al empleado las razones de los hechos que se imputan, que de resultar no desvirtuados o de insuficiente merito, darían lugar a la aplicación de una sanción efectiva en fecha determinada.

Art. 50: La audiencia de descargo, se celebrara ante dos testigos nominados, uno por empleado y otro por el empleador y en lugar donde el empleado realiza sus funciones.

Art. 51: Todo lo actuado en la audiencia se hará constar en acta que se levanta al efecto, la cual deberá ser firmada por todos los presentes. En caso que alguien se rehusase a firmar, la negativa se hará contar en el acta.

Art. 52: Si no compareciere el empleado, a la audiencia, se tendrá su rebeldía como aceptación tácita de las razones que se le imputan se exceptúa el caso, cuando por causa justa que se le impida al empleado, este no pueda hacerse presente, dicha audiencia se suspenderá la cual se celebrara en fecha posterior.

Art. 53: Si de los descargos que se hicieron y/o de las pruebas que aportare el empleado, la autoridad ante quien se celebre la audiencia, estableciere claramente la inocencia del mismo, se mandara a archivar la documentación en el expediente del empleado.

Art. 54. El despido tendrá por objeto extinguir la relación de trabajo entre la Alcaldía y el empleado y se aplicará solamente en los casos establecidos expresamente en las leyes respectivas, sus reglamentos y este Reglamento.

CAPITULO XI.MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Art. 55. Las medidas disciplinarias que podrán imponerse a todo el personal serán lassiguientes:

- a) Amonestación privada, verbal.
- b) Amonestación escrita
- c) Suspensión temporal de la relación de trabajo, sin goce de sueldo en los casos siguientes:
 - c.1.) Cinco días primera vez
 - c.2) Ocho días segunda vez; y
- d) Despido como última opción disciplinaria.

Art 56. La primera amonestación siempre será de forma privada verbal, y en las subsiguientes de manera escrita, y se aplicaran en el caso de faltas leves.

Art. 57. La suspensión temporal se aplicara a quienes incurran en la comisión de una falta menos grave. La suspensión no podrá exceder de ocho (8) días calendario, ni será inferior de un día.

CAPITULO XII.EL DESPIDO

Art. 58. El despido del trabajador se efectuará, por el Alcalde (sa) Municipal.

Art. 59. Serán causas de despido, las siguientes:

- a) Reincidencia en la comisión de una falta grave.
- b) Acumulación de la comisión de tres faltas menos graves, sin que mostrare interés en corregir su comportamiento.
- b) Haber sido condenado en sentencia firme por la comisión de un delito.
- c) Dejar de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada durante dos (2) días completos y consecutivos o durante tres (3) días hábiles en el término de un (1) mes.
- d) Inhabilidad e ineficiencia manifiesta en el desempeño del cargo, legalmente comprobada.
- e) Todo acto de violencia, injurias, calumnias, malos tratamientos en que incurra el empleado durante sus labores en contra de sus superiores o compañeros de trabajo.
- f) Grave indisciplina que ponga en peligro el normal desarrollo de las actividades administrativas o la seguridad personal de los empleados.
- g) Todo acto de violencia, injurias, calumnias o malos tratamientos en que incurra el empleado fuera del servicio, en perjuicio de sus superiores, sin que hubiere precedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte. (Se entiende por provocación suficiente, cuando lesione la dignidad personal del inculcado).

Art. 60. De las sanciones que se apliquen se deberá enviar copia al Departamento de Recursos Humanos, para el correspondiente expediente del trabajador, para el correspondiente archivo laboral del afectado.

CAPITULO XIII.DISPOSICIONES FINALES.

Art. 61. El presente reglamento interno de la Alcaldía Municipal de La Paz entrará en vigencia una vez aprobado por la Corporación Municipal y será de estricto cumplimiento que los trabajadores de esta alcaldía cumplan con todas sus disposiciones.

Art. 62. Cualquier situación no prevista por el presente reglamento interno y disciplinario será resuelta por el Código del Trabajo, ley de Municipalidades y sus reglamentos.

ANEXOS

