



Banco Central de Bolivia
Directorio

RESOLUCIÓN DE DIRECTORIO N° 030/2021

ASUNTO: GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS – APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE PERSONAL DEL BANCO CENTRAL DE BOLIVIA

VISTOS:

La Constitución Política del Estado, de 7 de febrero de 2009.

Ley N° 1670, de 31 de octubre de 1995, del Banco Central de Bolivia.

Ley N° 2027, de 27 de octubre de 1999, del Estatuto del Funcionario Público.

Ley N° 1178, de 20 de julio de 1990, de Administración y Control Gubernamentales.

El Estatuto del Banco Central de Bolivia, aprobado mediante Resolución de Directorio N° 128/2005, de 21 de octubre de 2005 y sus modificaciones.

El Reglamento Interno de Personal del BCB aprobado mediante Resolución de Directorio N° 098/2015 de 16 de junio de 2015 y sus modificaciones.

El Reglamento de Permisos Oficiales, Permisos Personales y Becas Estatales, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 1111, de 9 de noviembre de 2017.

La Resolución Ministerial N°033 de 21 de enero de 2019, que aprueba el Modelo de Reglamento Interno de Personal.

El Acta de Directorio N°010/2021 de la reunión de Directorio de 28 de enero de 2021.

La Comunicación Externa BCB-GRH-2021-2 de 1 de febrero de 2021, de la Gerencia de Recursos Humanos del Banco Central de Bolivia.

La Nota cite: MEFP/VPCF/DGNGP/UNPE/N°0128/2021 de 5 de febrero de 2021 del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas.

El Informe BCB-GRH-DCR-INF-2021-24 de 10 de febrero de 2021, de la Gerencia de Recursos Humanos.

El Informe BCB-GAL-SANO-DLBCI-INF-2021-21 de 10 de febrero de 2021, de la Gerencia de Asuntos Legales.





Banco Central de Bolivia

Directorio

//2. R.D. N°030/2021

CONSIDERANDO:

Que de conformidad al artículo 232 de la Constitución Política del Estado la Administración Pública se rige por los principios de legitimidad, legalidad, imparcialidad, publicidad, compromiso e interés social, ética, transparencia, igualdad, competencia, eficiencia, calidad, calidez, honestidad, responsabilidad y resultados.

Que el artículo 1 de la Ley N° 1670 establece que el BCB es una institución del Estado, de derecho público, de carácter autárquico, de duración indefinida, con personalidad jurídica y patrimonio propio y con domicilio legal en la ciudad de La Paz. Es la única autoridad monetaria y cambiaria del país y por ello órgano rector del sistema de intermediación financiera nacional, con competencia administrativa, técnica y financiera y facultades normativas especializadas de aplicación general, en la forma y con los alcances establecidos en la presente Ley.

Que el artículo 44 de la referida Ley del Banco Central de Bolivia, dispone que la máxima autoridad del BCB es su Directorio, que es responsable de definir sus políticas, normativas especializadas de aplicación general y normas internas; así como de establecer estrategias administrativas, operativas y financieras del BCB, aprobando sus respectivos programas de corto y mediano plazo. Para el seguimiento y fiscalización de su ejecución, contará con información servicios de análisis y auditoría independientes.

Que los incisos a), n) y o) del artículo 54 de la Ley N° 1670, determinan que el Directorio del BCB está facultado para dictar las normas y adoptar las decisiones generales que fueran necesarias para que el Ente Emisor cumpla funciones, políticas relativas al manejo interno del BCB, supervisando su ejecución y aprobar, modificar o interpretar el Estatuto y Reglamentos del BCB, por dos tercios de votos de la totalidad de sus miembros, sin necesidad de ningún acto administrativo adicional.

Que el primer párrafo del artículo 68 de la Ley N° 1670, dispone que dentro del marco de las leyes y normas laborales de carácter general, el régimen jurídico laboral interno del BCB será establecido por su Directorio, mediante el respectivo reglamento de personal.

Que el artículo 56 de la Ley N° 2027, señala que el Sistema de Administración de Personal es el conjunto de normas, principios y procedimientos sistemáticamente ordenados, que permiten la aplicación de las disposiciones en materia de la función pública previstas por la Constitución Política del Estado, el presente Estatuto, la Ley de Administración y Control Gubernamentales, y las disposiciones reglamentarias aplicables. El Sistema de Administración de Personal se ejerce y desarrolla a través del Órgano Rector y por las entidades públicas comprendidas en el ámbito de aplicación del Estatuto, de acuerdo a las Normas Básicas de Administración de Personal, reglamentos básicos y normas secundarias o especializadas.





Banco Central de Bolivia

Directorio

//3. R.D. N°030/2021

Que el artículo 20 de la Ley N° 1178, señala que todos los sistemas de Administración, serán regidos por órganos rectores que, entre sus atribuciones, está el compatibilizar o evaluar, según corresponda, las disposiciones específicas que elaborará cada entidad o grupo de entidades que realizan actividades similares, en función de su naturaleza y la normativa básica. Al efecto, el artículo 22 de la señalada Ley, dispone que el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas (MEFP) es la autoridad fiscal y órgano rector del Sistema de Administración.

Que la Disposición Adicional Séptima, de la Ley N° 1356, de 28 de diciembre de 2021, del PGE 2021 dispone que a fin de dar cumplimiento al Artículo 232 de la Constitución Política del Estado, el Órgano Ejecutivo emitirá reglamentación específica que incorpore criterios adicionales de selección en el proceso de reclutamiento para servidoras y servidores públicos de la Administración Pública del Estado Plurinacional, dentro del régimen de la Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999, Estatuto del Funcionario Público, en el plazo máximo de sesenta (60) días calendario. En ese sentido, prevé que los servidores públicos que formen parte de la carrera administrativa o que se encuentren tramitando el acceso a la misma bajo el régimen de la referida Ley, deberán realizar la presentación de la documentación adicional definida según la reglamentación a ser emitida, por lo cual su calidad de servidores públicos de carrera administrativa queda suprimida a partir de la puesta en vigencia de la Ley N° 1356.

Que el Estatuto del BCB en el numeral 29 y 30 del artículo 11 determina que el Directorio tiene la atribución de aprobar, modificar e interpretar el Estatuto y Reglamentos del BCB, por dos tercios de votos de la totalidad de sus miembros, sin necesidad de acto administrativo adicional, así como para aprobar las políticas y reglamentos relativos al régimen interno del BCB y de administración de recursos humanos.

Que el artículo 85 del Estatuto del BCB determina que el Reglamento Interno de Personal podrá ser aprobado por dos tercios de votos de la totalidad de los miembros del Directorio, sin necesidad de ningún acto administrativo adicional a propuesta de la Gerencia General.

Que los artículos 1 y 2 de la Resolución Ministerial N°1111 de 9 de noviembre de 2017, establecen que el Reglamento de Permisos Oficiales, Permisos Personales y Becas Estatales, tiene por objeto regular los permisos para servidoras y servidores públicos, y que se aplicará en todas las entidades del sector público alcanzadas por la Ley N° 2027.

Que por Comunicación Externa BCB-GRH-2021-2 de 1 de febrero de 2021, de la Gerencia de Recursos Humanos del Banco Central de Bolivia, se remitió el proyecto de "Reglamento Interno de Personal del BCB" al MEFP para su compatibilización, el cual fue autorizado por Acta de Directorio N°010/2021 de la reunión de Directorio de 28 de enero de 2021.

Que mediante Nota MEFP/VPCF/DGNGP/UNPE/N°0128/2021 de 5 de febrero de 2021, el MEFP concluye que el "Reglamento Interno de Personal del BCB" es compatible con la Ley N°2027 de 27 de octubre de 1999, del Estatuto del Funcionario Público.





Banco Central de Bolivia
Directorio

//4. R.D. N°030/2021

Que el Informe BCB-GRH-DCR-INF-2021-24 de 10 de febrero de 2021, de la Gerencia de Recursos Humanos; recomienda remitir el proyecto de reglamento compatibilizado por el MEFP, a la Gerencia de Asuntos Legales para la emisión del criterio legal correspondiente y proseguir con los trámites para su aprobación por el Directorio del Banco Central de Bolivia.

Que el Informe BCB-GAL-SANO-DLBCI-INF-2021-21 de 10 de febrero de 2021, de la Gerencia de Asuntos Legales; concluye que el proyecto de "Reglamento Interno de Personal del BCB" es legalmente procedente, cumple con los lineamientos de la Resolución Ministerial N° 033 de 21 de enero de 2019; y que de acuerdo a la nota MEFP/VPCF/DGNGP/UNPE/N°0128/2021 de 5 de febrero de 2021, del MEFP, el mismo sería compatible con la Ley N°2027 de 27 de octubre de 1999, del Estatuto del Funcionario Público; por lo que recomienda al Directorio del BCB su aprobación.

**POR TANTO,
EL DIRECTORIO DEL BANCO CENTRAL DE BOLIVIA
RESUELVE:**

Artículo 1.-Aprobar el nuevo Reglamento Interno de Personal del Banco Central de Bolivia (BCB), compuesto por Dos (2) Partes, Siete (7) capítulos, Tres (3) secciones, Cincuenta y Cuatro (54) artículos, y Tres (3) Apéndices, que en Anexo forman parte integrante de la presente Resolución, el cual entrara en vigencia a partir del 12 de febrero de 2021.

Artículo 2.- A partir del 12 de febrero de 2021, se deja sin efecto la Resolución de Directorio N° 098/2015 de 16 de junio de 2015, su Anexo adjunto, y sus respectivas modificaciones.

Artículo 3.- Todo proceso sumario que se haya iniciado dentro de las previsiones del anterior Reglamento Interno de Personal, deberá concluir con el mismo.

Artículo 4.- El BCB se sujeta a lo establecido en la Disposición Adicional Séptima, Parágrafo II, de la Ley No. 1356, de 28 de diciembre de 2021, del Presupuesto General del Estado Gestión 2021, que dispone que a partir de la puesta en vigencia de la citada Ley, queda suprimida la calidad de servidores públicos de carrera administrativa de aquellos servidores públicos que formen parte de ella, o que se encuentren en trámite de acceso bajo el régimen de la Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999, Estatuto del Funcionario Público.

Artículo 5.-La Presidencia y la Gerencia General quedan encargadas de la ejecución y cumplimiento de la presente Resolución.

La Paz, 11 de febrero de 2021

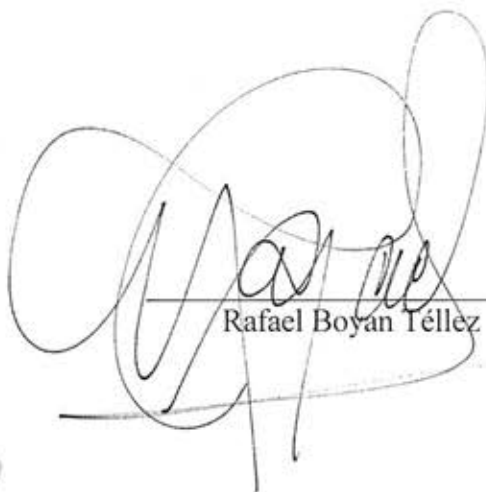
Edwin Rojas Ulo





Banco Central de Bolivia
Directorio

//5. R.D. N°030/2021



Rafael Boyan Téllez



Bismarck Arevilca Vásquez



Darwin Ugarte Ontiveros



Gabriel Herbas Camacho





Banco Central de Bolivia
Directorio

//6. R.D. N°030/2021

ANEXO 1

PARTE PRIMERA

CAPÍTULO I
GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. (OBJETO)

El presente Reglamento Interno de Personal (RIP) tiene por objeto regular la relación laboral entre el Banco Central de Bolivia y el personal que presta servicios en la entidad.

ARTÍCULO 2. (ÁMBITO DE APLICACIÓN)

I. El Reglamento Interno de Personal es de aplicación y cumplimiento obligatorio por todo el personal de las diferentes áreas y unidades organizacionales del Banco Central de Bolivia, sujetos al alcance de la Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público.

II. El Reglamento Interno de Personal se aplicará a todo el personal, eventuales o interinos de la entidad, si existieren, salvo que en el contrato se establezca lo contrario o se determinen las salvedades que correspondan.

ARTÍCULO 3. (BASE LEGAL)

El presente reglamento, tiene como base legal las siguientes disposiciones normativas:

- a) Constitución Política del Estado, de 9 de febrero de 2009;
- b) Ley N° 1178, de 20 de julio de 1990, de Administración y Control Gubernamentales;
- c) Ley N° 2027, de 27 de octubre de 1999, Estatuto del Funcionario Público;
- d) Ley N° 045, de 8 de octubre de 2010, Contra el Racismo y toda forma de Discriminación, y su reglamentación;
- e) Ley N° 1670, del 31 de octubre de 1995 del Banco Central de Bolivia;
- f) Decreto Supremo N° 23318-A, de 3 de noviembre de 1992, Reglamento de la Responsabilidad por la Función Pública;
- g) Decreto Supremo N° 25749, de 20 de abril de 2000, que aprueba el Reglamento de Desarrollo Parcial de la Ley N° 2027 Estatuto del Funcionario Público;





Banco Central de Bolivia

Directorio

//7. R.D. N°030/2021

- h) Decreto Supremo N° 26115, de 16 de marzo de 2001, que aprueba las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal (NB-SAP);
- i) Estatuto del Banco Central de Bolivia;
- j) Código de Ética del BCB;
- k) Resolución Ministerial N° 1111, de 9 de noviembre de 2017, emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas que aprueba el Reglamento de Permisos Oficiales, Permisos Personales y Becas Estatales;
- l) Resolución Ministerial N° 033, de 21 de enero de 2019 emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, que aprueba el modelo de Reglamento Interno de Personal; y
- m) Resoluciones de Directorio relacionadas con la materia;

ARTÍCULO 4. (ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO)

La elaboración del Reglamento Interno de Personal es responsabilidad de la Gerencia de Recursos Humanos del Banco Central de Bolivia.

ARTÍCULO 5. (APROBACIÓN DEL REGLAMENTO)

La aprobación del Reglamento Interno de Personal es responsabilidad del Directorio del Banco Central de Bolivia, mediante Resolución de Directorio, una vez que el mismo haya sido declarado compatible por el Órgano Rector del Sistema de Administración de Personal (SAP).

ARTÍCULO 6. (DIFUSIÓN DEL REGLAMENTO)

Es responsabilidad de la Gerencia de Recursos Humanos, realizar la difusión del Reglamento Interno de Personal una vez aprobado, utilizando para ello los canales y medios de comunicación internos, definidos en el Reglamento Específico del Sistema de Organización Administrativa (RE-SOA).

ARTÍCULO 7. (REVISIÓN, ACTUALIZACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO)

I. Es responsabilidad de la Gerencia de Recursos Humanos, la revisión del Reglamento Interno de Personal en base a la experiencia institucional en su aplicación, a la efectividad y oportunidad de sus procesos, su interrelación con los otros sistemas administrativos y de planificación, y la dinámica administrativa.





Banco Central de Bolivia

Directorio

//8. R.D. N°030/2021

II. El Reglamento Interno de Personal será actualizado cuando se modifique la Ley N° 2027, el Decreto Supremo N° 25749 que aprueba las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal (NB-SAP), la normativa aplicable a la materia, o cuando el Órgano Rector del Sistema de Administración de Personal (SAP) emita un nuevo modelo de Reglamento Interno de Personal.

III. El Reglamento Interno de Personal será modificado cuando se haya determinado la necesidad, producto de su revisión, por la emisión de disposiciones normativas que dispongan su modificación, o por instrucción expresa del Directorio del Banco Central de Bolivia.

IV. La Gerencia General, basada en informes técnico y legal, emitidos por la Gerencia de Recursos Humanos y por la Gerencia de Asuntos Legales, respectivamente, es responsable de presentar por conducto regular al Directorio del Banco Central de Bolivia un proyecto de Reglamento Interno de Personal actualizado o modificado, según corresponda, para su consideración.

El Reglamento Interno de Personal actualizado o modificado, se aprobará según el proceso descrito en el artículo 5 del presente reglamento.

ARTÍCULO 8. (CONSERVACIÓN Y CUSTODIA DE DOCUMENTACIÓN)

La Secretaría del Directorio es responsable de la conservación y custodia del Reglamento Interno de Personal aprobado, así como de la documentación desarrollada y considerada de relevancia en el proceso de su aprobación, actualización y modificación.

ARTÍCULO 9. (INCUMPLIMIENTO)

Cualquier acción u omisión contraria al presente Reglamento Interno de Personal, estará sujeta a la determinación de responsabilidades y sanciones, en el marco de lo dispuesto por la Ley N° 1178, el Decreto Supremo N° 23318-A, el propio Reglamento Interno de Personal y demás disposiciones normativas aplicables.

ARTÍCULO 10. (PREVISIÓN)

En caso de existir dudas, contradicciones, omisiones o diferencias en la aplicación del Reglamento Interno de Personal del Banco Central de Bolivia (BCB), se deberá dar cumplimiento a la normativa superior vigente, prevista en la base legal que rige el presente reglamento.

CAPÍTULO II

DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES





Banco Central de Bolivia

Directorio

//9. R.D. N°030/2021

ARTÍCULO 11. (DERECHOS)

Los derechos del personal del BCB se encuentran establecidos en la Constitución Política del Estado, la Ley N° 2027, el Decreto Supremo N° 25749 y la normativa vigente aplicable a la materia, mismos que se desarrollan en la Parte Segunda – I. Derechos en Norma Específica del presente Reglamento.

ARTÍCULO 12. (DEBERES CON LA ENTIDAD)

Son deberes del personal del BCB, además de los establecidos por el artículo 8 de la Ley N° 2027, artículo 15 del Decreto Supremo N° 25749 y la normativa vigente aplicable a la materia, los siguientes:

- a) Cumplir con lo dispuesto por el presente Reglamento Interno de Personal;
- b) Cumplir con la jornada laboral establecida, debiendo registrar personalmente su asistencia mediante el medio formal establecido por la entidad y permanecer en su puesto de trabajo realizando las labores inherentes a su puesto, durante la jornada laboral;
- c) Desarrollar sus labores o tareas y manejar la documentación e información a su cargo y bajo su custodia, con responsabilidad y diligencia; así también en su ausencia facilitar acceso a los ambientes, llaves de oficina, muebles y archivos a su cargo a su Inmediato Superior Jerárquico.
- d) Atención al público y/o personal de la entidad u otras personas que presten servicios en el BCB, con calidad, calidez y oportunidad; brindando un trato respetuoso y considerado;
- e) Iniciar y desarrollar sus actividades laborales una vez que se haya constituido en su trabajo;
- f) Evitar actividades ajenas a los fines de la entidad salvo aquellas que tengan un fin social o que promuevan la integración social o familiar del personal;
- g) Atender exclusivamente asuntos propios del trabajo dentro de la jornada de trabajo;
- h) Asistir a eventos y/o actividades institucionales instruidos por autoridad competente;
- i) Cumplir las instrucciones emitidas por autoridades competentes;
- j) Cumplir con los mandatos y disposiciones emitidos por la entidad;
- k) Ejercer atribuciones y funciones propias de su competencia;





Banco Central de Bolivia

Directorio

//10. R.D. N°030/2021

- l) Recabar autorización verbal o escrita del jefe inmediato superior, superior jerárquico o de la autoridad correspondiente, para retirar de la entidad documentos, bienes u otros objetos que sean de propiedad o estén a cargo de la entidad;
- m) Abstenerse de realizar declaraciones o emitir opiniones a nombre del BCB sin autorización o dar publicidad por cuenta propia, de trabajos o documentos de propiedad o a cargo del BCB;
- n) Por ninguna circunstancia, debe presentarse al trabajo bajo efectos de bebidas alcohólicas, sustancias controladas u otras de similar efecto, ni consumir las mismas al interior de la entidad;
- o) Evitar la provocación, promoción o participación en actividades irregulares que afecten el normal desarrollo de actividades institucionales dentro o fuera de los ambientes de la entidad, o que dañen la imagen institucional;
- p) Abstenerse de realizar actos que permitan la evasión en los mecanismos establecidos por la entidad para el control del personal, en beneficio propio o de otro miembro del personal;
- q) Bajo ninguna circunstancia generar conductas de hostigamiento, de acoso, vejatorias u hostiles en el trabajo, de carácter psicológico, laboral o físico, en contra de uno a varios miembros del personal de la entidad.
- r) Respetar el orden jerárquico establecido en el BCB y los canales formales de información, en todas las gestiones, consultas o reclamos;
- s) Portar en lugar visible y durante la jornada de trabajo, la credencial que acredita su identidad y condición de personal del BCB;

ARTÍCULO 13. (OBLIGACIONES)

El personal del BCB debe conocer, cumplir y estarán sujetos a las obligaciones establecidas por los artículos 235 y 237 de la Constitución Política del Estado y el artículo 80 de la Ley N° 1670 de 31 de octubre de 1995, y demás normativa vigente aplicable a la materia.

ARTÍCULO 14. (PROHIBICIONES)

El personal del BCB estará sujeto a las prohibiciones establecidas por el artículo 236 de la Constitución Política del Estado, artículo 9 de la Ley N° 2027 y demás normativa vigente aplicable a la materia.





Banco Central de Bolivia

Directorio

//11. R.D. N°030/2021

ARTÍCULO 15. (INCOMPATIBILIDADES)

El personal del BCB estará sujeto a las Incompatibilidades establecidas por el artículo 239 de la Constitución Política del Estado, artículo 11 de la Ley N° 2027 y demás normativa vigente aplicable a la materia.

CAPÍTULO III JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 16. (JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO)

La jornada de trabajo es de ocho (8) horas diarias de forma continua, conforme al siguiente horario:

I. El personal del BCB que preste servicios en la ciudad de La Paz y oficinas regionales, trabajarán en horario continuo de la siguiente manera:

HORA DE ENTRADA	HORA DE SALIDA
08:30	16:30

II. Excepcionalmente, el Gerente General a requerimiento justificado del principal ejecutivo del Área, podrá modificar los horarios señalados para que el personal del BCB cumpla sus funciones atendiendo a condiciones imperantes o de mejor servicio que así lo requieran, de manera temporal o permanente, en horario continuo o discontinuo.

ARTÍCULO 17. (CONTROL DE ASISTENCIA)

La asistencia del personal del BCB será controlada a través de los mecanismos dispuestos para este fin. El registro deberá efectuarse, al momento de los ingresos, y al momento de las salidas.

El personal del BCB, a partir del Cuarto Nivel (Jefatura de Departamento) y en grado descendente, tiene la obligación de acreditar el cumplimiento de la jornada de trabajo. De acuerdo al sistema de control de asistencia registrarán su ingreso y salida. La supervisión de su cumplimiento estará a cargo de la Gerencia de Recursos Humanos.

En caso de omisión involuntaria en el registro de asistencia (ingreso o salida), el personal del BCB podrá presentar **hasta el día siguiente hábil**, el justificativo con el visto bueno del Jefe Inmediato Superior.





Banco Central de Bolivia

Directorio

//12. R.D. N°030/2021

Todo el personal del BCB, que tengan personal bajo su supervisión, debe reportar cualquier irregularidad con relación al ingreso, permanencia o salida durante la jornada laboral de sus dependientes a la Gerencia de Recursos Humanos.

SECCIÓN I PERMISOS OFICIALES

ARTÍCULO 18. (PERMISO OFICIAL)

Son permisos oficiales:

- a) Comisión;
- b) Permiso oficial por horas;
- c) Permiso para Beca Estatal;
- d) Asueto;
- e) Tolerancia;
- f) Otros permisos oficiales.

ARTÍCULO 19. (COMISIÓN)

I. La Comisión deberá ser dispuesta por el jefe inmediato superior o superior jerárquico para la realización de funciones y/o actividades, en representación de la entidad, cuando la misma se encuentre dentro de los plazos establecidos en el reglamento de Permisos Oficiales, Permisos Personales y Becas Estatales, que son:

- a) Cuando sea dentro del propio municipio o entidad donde se encuentre su sede habitual de trabajo, hasta tres (3) meses;
- b) Cuando signifique trasladarse a otro municipio distinto al de su sede habitual de trabajo, dentro del territorio nacional, hasta dos (2) meses;
- c) Cuando implique trasladarse al exterior del país, hasta un (1) mes.

II. La Comisión será dispuesta mediante:

- a) El Formulario de Permiso Temporal cuando se trate de declaratoria en comisión por horas, aclarando la duración y el lugar de la comisión. Tendrá validez de hasta 1 día como máximo, debiendo contar con la firma del jefe inmediato superior hasta ½ día y del máximo ejecutivo del área en el caso de superar este tiempo hasta alcanzar 1 día.
- b) Mediante Acción de Personal se declarará en comisión por días hasta un máximo de 3 meses; prorrogable por un tiempo similar, al personal del BCB, con goce del 100% de su remuneración, que será solicitada a la Gerencia General por el Máximo Ejecutivo de Área mediante comunicación interna.





Banco Central de Bolivia

Directorio

//13. R.D. N°030/2021

Cuando la Comisión requiera desarrollarse por plazos mayores a los establecidos en el Reglamento de Permisos Oficiales, Permisos Personales y Becas Estatales, la misma deberá ser dispuesta por el Presidente del Banco Central de Bolivia mediante Resolución expresa.

El instrumento que disponga la Comisión, deberá contener al menos información referente al lugar, tiempo de duración y motivo de la misma.

III. Para la Comisión en horas o días no laborales, y/o que se cumplan fuera del municipio donde desarrolla sus actividades de manera regular el personal comisionado, y que no esté alcanzada por lo señalado en el segundo párrafo del Parágrafo IV del artículo 5 del Reglamento de Permisos Oficiales, Permisos Personales y Becas Estatales, deberá llenarse el Formulario de Aceptación que evidencie la aceptación previa de parte del o de los comisionados, para proceder con la emisión del Formulario o Acción de Personal según corresponda

IV. Concluida la Comisión, el personal del BCB comisionado deberá presentar al jefe inmediato superior un informe escrito sobre las actividades desarrolladas, salvo que el instrumento que establece la comisión determine otro tipo de descargo. En el caso de comisiones por horas hasta un día máximo, será suficiente un reporte verbal de las actividades desarrolladas y/o resultados alcanzados.

V. El personal del BCB que sea declarado en comisión de servicio fuera del municipio donde se encuentra la sede habitual de trabajo, tendrá derecho a los pasajes de ida y vuelta en el medio de transporte conveniente y adecuado. Por otra parte, tendrá derecho al reconocimiento de viáticos por el tiempo que dure la comisión, conforme a la Norma que establece la escala de viáticos y el Reglamento Interno de Pasajes y Viáticos.

ARTÍCULO 20. (PERMISO OFICIAL POR HORAS)

El Permiso Oficial por Horas deberá ser dispuesto por el jefe inmediato superior o superior jerárquico, para que el personal pueda ausentarse de su lugar de trabajo a efectos de realizar en el día, actividades inherentes al cargo u otras que la entidad requiera, debiendo en estos casos registrar las salidas e ingresos en el Formulario instrumento de control determinado para el efecto.

En el Formulario de control se especificará el motivo del permiso, el lugar de destino, los horarios de salida y de retorno, el nombre de quien usa el permiso y la autoridad que lo ha dispuesto.

En los casos en que el Permiso Oficial por Horas consigne horarios de salida o de retorno que coincidan con los horarios de ingreso o salida de la entidad respectivamente, éstos deberán ser consignados en el respectivo Formulario.





Banco Central de Bolivia
Directorio

//14. R.D. N°030/2021

ARTÍCULO 21. (BECAS ESTATALES)

I. El Permiso para Beca Estatal, se lo otorgará mediante Resolución de Directorio.

II. El beneficiario de una Beca Estatal deberá acreditar periódicamente ante la Gerencia de Recursos Humanos, el desarrollo satisfactorio de la Beca, mediante la presentación de documentación de acuerdo con lo siguiente:

- a) Para Beca Estatal de hasta seis (6) meses de duración, una sola vez a la conclusión;
- b) Para Beca Estatal de hasta un (1) año de duración, una a la mitad del periodo y una a la conclusión;
- c) Para Beca Estatal de más de un (1) año de duración, semestralmente y a la conclusión.

La documentación a presentarse durante el desarrollo de la Beca Estatal de Estudios consistirá en copias de los documentos de avance curricular emitidos por la institución donde se cursa la Beca Estatal.

La entidad dará por satisfactoria la conclusión de la Beca Estatal de Estudios, una vez que el Gerente de Recursos Humanos realice la verificación del título, certificado o documento correspondiente que acredite el grado obtenido, haciendo constar este hecho en la copia del documento verificado, para su posterior archivo.

La documentación a presentarse para Beca Estatal de Investigación, consistirá en Informes de Avance de la investigación, debiendo a la conclusión presentar el documento de investigación completo. Estos documentos deberán estar debidamente aprobados por la Gerencia de Recursos Humanos.

Para las Becas Estatales que se otorguen con fines culturales, artísticos, deportivos u otros, el beneficiario de la Beca Estatal deberá presentar un certificado u otro documento, que acredite la participación y conclusión satisfactoria de la Beca. (3)

III. Si el beneficiario de la Beca Estatal de Estudio reprobara parcialmente en el desarrollo curricular, la Gerencia de Recursos Humanos deberá determinar en forma proporcional al grado de incumplimiento, la continuidad o no de la Beca. De determinarse la continuación de la misma, el beneficiario deberá correr con los costos en tiempo y dinero por concepto de la parcialidad reprobada, pudiendo para ello la entidad otorgar un Permiso Personal sin Goe de Haberes de ser necesario.

IV. Los productos intermedios y/o finales emergentes de una Beca Estatal de Investigación, deberán ser registrados a nombre del Banco Central de Bolivia, no pudiendo el beneficiario de la Beca Estatal o terceras personas utilizar total o parcialmente dichos productos para fines





Banco Central de Bolivia

Directorio

//15. R.D. N°030/2021

personales o ajenos a la entidad, salvo autorización del Gerente General, mediante Resolución Administrativa.

V. Los términos y condiciones para la otorgación de la Beca Estatal así como los derechos y obligaciones de las partes, se establecerán previamente en el Convenio de otorgación de Beca Estatal, que será suscrito entre el beneficiario y el Gerente General, mismo que deberá contener entre otras, las previsiones contempladas en el Capítulo IV del Reglamento de Permisos Oficiales, Permisos Personales y Becas Estatales, y en el presente Reglamento Interno de Personal.

VI. El Convenio de otorgación de Beca Estatal establecerá las veces y la manera en que el beneficiario deberá replicar los conocimientos adquiridos a favor de la entidad, siendo la Gerencia de Recursos Humanos, responsable de hacer dar cumplimiento a lo establecido.

En las Becas Estatales que se otorguen para fines culturales, artísticos, deportivos u otros, el Convenio de otorgación de Beca Estatal determinará la pertinencia o no de réplicas.

VII. El incumplimiento de los términos y condiciones de la Beca Estatal establecidos en el Convenio de otorgación de Beca Estatal, sea por desvinculación u otras causales atribuibles al beneficiario, darán lugar a la reposición a la entidad del costo demandado en los que ésta hubiera incurrido, de forma proporcional al grado de incumplimiento.

Si el incumplimiento de los términos y condiciones de la Beca Estatal establecidos en el Convenio de otorgación de Beca Estatal, sea por desvinculación u otras causales, es atribuible a la entidad, la reposición del costo residual establecido, será cubierto por la autoridad o las autoridades que tomaron la decisión que causó el incumplimiento, previo proceso administrativo.

Cuando se incumplan con los términos y condiciones de la Beca Estatal establecidos en el Convenio de otorgación de Beca Estatal en una Beca financiada por un tercero, el beneficiario deberá devolver a la entidad la remuneración percibida durante el periodo de la Beca, deduciéndose los aportes patronales, y atender sus obligaciones emergentes con el tercero financiador.

Cuando la causa del incumplimiento de los términos y condiciones de la Beca Estatal establecidos en el Convenio de otorgación de Beca Estatal sea por desvinculación del beneficiario de la Beca producto de una reestructuración, disolución institucional u otras causales no atribuibles a las partes, no procederá la reposición del costo demandado de la Beca Estatal.

VIII. La Beca Estatal otorgada, podrá ser financiada en efectivo, en especie o de manera combinada.





Banco Central de Bolivia

Directorio

//16. R.D. N°030/2021

El financiamiento de la beca será en efectivo, cuando el financiador haga entrega al beneficiario de los recursos que correspondan para cubrir los costos demandados, monto que se registrará como Fondos en Avance.

El financiamiento de la beca será en especie, cuando el financiador cubra el monto de los costos demandados.

El financiamiento de la beca será de manera combinada, cuando se apliquen los procedimientos mencionados en la proporción que correspondan.

IX. El tratamiento de las becas no consignadas como Becas Estatales, será conforme lo establecen las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y el Decreto Supremo N° 21364.

ARTÍCULO 22. (ASUETO)

I. Es el permiso para la suspensión de actividades laborales por periodos determinados, otorgados por el Banco Central de Bolivia para ser utilizados por el personal con una finalidad específica o de manera libre.

Los asuetos que otorgue la entidad, podrán ser individuales, grupales o institucionales.

El máximo ejecutivo responsable de una determinada área organizacional, gestionará los asuetos grupales o individuales del personal a su cargo, a través del Departamento de Compensaciones y Registro, debiendo ser autorizados por el jefe inmediato superior o superior jerárquico de la autoridad ejecutiva que lo gestiona.

Los asuetos para todo el personal o para grupos a nivel institucional, serán gestionados por la Gerencia de Recursos Humanos a través del Departamento de Compensaciones y Registro y autorizados por la Gerencia General.

La otorgación del asueto para ambos casos, podrá ser dispuesta en sub grupos de acuerdo a las necesidades y la demanda laboral de la entidad.

II. Se otorgará asueto en los siguientes casos:

- a) Día del Padre/Madre, medio día de asueto; para lo cual, la Gerencia de Recursos Humanos, comunicará al interior de la entidad, el día hábil que corresponda al mencionado asueto.
- b) Día de cumpleaños, medio día de asueto; para lo cual, la Gerencia de Recursos Humanos, publicará de forma diaria la lista del personal que cumple años en el mes.





Banco Central de Bolivia

Directorio

//17. R.D. N°030/2021

Cuando la fecha de cumpleaños sea 29 de febrero, para los años no bisiestos a los efectos de lo establecido en el presente Artículo, se tendrá como fecha de cumpleaños el 1 de marzo.

- c) Por fallecimiento de abuelos, nietos, padres políticos, hijos políticos o familiares por parentesco adoptivo hasta el segundo grado según el cómputo del Código de las Familias y del Proceso Familiar, hasta tres (3) días hábiles de asueto; para lo cual, el personal del BCB que solicitó el asueto debe presentar una copia del Certificado de Defunción pertinente, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su reincorporación, al Departamento de Compensaciones y Registro.
- d) Asuetos que la entidad otorgue en día laboral; el máximo ejecutivo de área otorgará el asueto, especificando quien o quienes son alcanzados por éste, la razón, el tiempo de duración del mismo y la hora de su inicio.
- e) Otros que el Estado otorgue en día laboral a través de la repartición estatal facultada para el efecto.

Estos asuetos, serán de aplicación inmediata de acuerdo a lo que establezca el comunicado.

III. Los asuetos señalados en los incisos a) y b) del párrafo II del presente artículo, serán otorgados en el mismo día, sin embargo, cuando caigan en día sábado, domingo, feriado, o cualquier otro día no laborable, así como en periodos de Comisión, serán trasladados al siguiente día laborable regular para el beneficiario, debiendo otorgarse de manera independiente cada uno en caso de darse de forma simultánea.

IV. De conformidad a lo dispuesto por el artículo 11 del Reglamento de Permisos Oficiales, Permisos Personales y Becas Estatales, se otorgará un asueto de media jornada, como compensación laboral, cuando la realización excepcional de una actividad laboral determinada, sea individual o grupal, en horarios distintos al horario regular de trabajo, haya sido determinada de manera expresa por la autoridad jerárquica de un área organizacional, y cuyas horas trabajadas sean en número iguales o superiores a cuatro (4) horas de trabajo. El asueto será de una jornada cuando las horas trabajadas sean iguales o superiores a ocho (8) horas de trabajo.

ARTÍCULO 23. (TOLERANCIA)

I. Las tolerancias otorgadas por la entidad, sean individuales, grupales o institucionales, se habilitarán mediante disposición emitida por el Presidente o el Gerente General, mismas que también deberán definir si la tolerancia es o no susceptible de compensación laboral.

La autoridad ejecutiva responsable de un área organizacional, gestionará las tolerancias individuales o grupales del personal a su cargo, a través de la Gerencia de Recursos Humanos, debiendo ser autorizadas por la Gerencia General.





Banco Central de Bolivia

Directorio

//18. R.D. N°030/2021

Las tolerancias para el personal o para grupos a nivel institucional, serán gestionadas por el Gerente de Recursos Humanos y autorizadas por el Gerente General.

II. Cuando la otorgación de tolerancia determine compensación laboral, la autoridad que gestionó la tolerancia deberá también establecer de manera expresa el cronograma de compensación laboral previamente coordinado con el beneficiario de la tolerancia.

Las tolerancias declaradas que no especifiquen la compensación expresamente, se entenderá que no son compensables laboralmente.

III. De conformidad a lo dispuesto por el artículo 11 Reglamento de Permisos Oficiales, Permisos Personales y Becas Estatales, se otorgará tolerancia por horas como compensación laboral, cuando la realización excepcional de una actividad laboral determinada, sea individual o grupal, en horarios distintos al horario regular de trabajo haya sido establecida de manera expresa por la autoridad jerárquica de un área organizacional, y cuyo número de horas trabajadas sean en número, inferiores a la media jornada de trabajo.

IV. Las tolerancias que el Estado otorgue en día laboral a través de la repartición estatal facultada para el efecto, serán de aplicación inmediata de acuerdo a lo que establezca el comunicado.

V. El personal del BCB, gozará de una tolerancia de **cinco (5) minutos** posteriores a la hora fijada para cualquiera de sus ingresos en la jornada de trabajo. Los minutos de atraso que se registren posteriores a la tolerancia establecida, se registrarán en el cómputo mensual de atrasos. Esta tolerancia no será objeto de compensación laboral.

ARTÍCULO 24. (TOLERANCIAS ESTABLECIDAS EN NORMA ESPECÍFICA)

I. Las tolerancias establecidas en norma específica se desarrollan en la Parte Segunda – II. Tolerancias en Norma Específica del presente Reglamento. Se regularán de acuerdo a la normativa que las establece.

Cuando éstas no cuenten con un procedimiento de aplicación propio en su norma de creación u otra norma que las regule, el BCB deberá fijarlo en la mencionada Parte Segunda – II. Tolerancias en Norma Específica.

II. Las tolerancias establecidas en norma específica que se emitan, abroguen, modifiquen o deroguen con carácter posterior a la compatibilización del presente Reglamento, tendrán el siguiente tratamiento, sin que se requiera gestionar nuevamente una compatibilización:

a) Tolerancia nueva: Se incorporará al final de la Parte Segunda – II. Tolerancias en Norma Específica, haciendo constar en este, la fecha de su incorporación;





Banco Central de Bolivia

Directorio

//19. R.D. N°030/2021

- b) Tolerancia abrogada: Será desincorporada y conservada en un archivo histórico, debidamente foliado y consignando la fecha de desincorporación;
- c) Tolerancia derogada o modificada, se incorporará al final de la Parte Segunda – II. Tolerancias en Norma Específica, haciendo constar en este, la fecha en que se la incorpora y la original será desincorporada y conservada en un archivo histórico, debidamente foliado y consignando la fecha de desincorporación.

ARTÍCULO 25. (OTROS PERMISOS OFICIALES)

I. El personal del BCB, podrá acceder a la otorgación de permisos oficiales para participar en actividades culturales, académicas, artísticas, deportivas o de otra índole, a nivel nacional o internacional, en representación del Estado, mediante la presentación de notas, invitaciones u otros documentos que respalden dichas actividades y/o el formulario de Autorización de Viaje que correspondan, por parte de la instancia de participación o por el interesado, dirigida al Gerente General en caso de actividades dentro del país o al Presidente del BCB en el caso de actividades en el exterior del país, quienes la otorgarán de manera expresa mediante su autorización en los formularios, notas o documentos que respalden la solicitud de éstos permisos, debiendo contener al menos información referente al lugar, tiempo de duración y motivo del permiso.

II. El BCB no será responsable de la otorgación de pasajes ni viáticos, cuando las actividades objeto del permiso señalado en el párrafo precedente se desarrollen fuera del municipio donde se encuentre la sede habitual de trabajo del beneficiario, debiendo los mismos estar a cargo de la instancia de participación que solicitó el permiso o por el propio beneficiario.

SECCIÓN 2 PERMISOS PERSONALES

ARTÍCULO 26. (PERMISO PERSONAL CON GOCE DE HABERES)

El permiso será de hasta dos (2) horas al mes sin compensación con horas de trabajo. Adicionalmente, se podrá otorgar hasta ocho (8) horas al mes sujetas a compensación con horas de trabajo.

El Permiso Personal con Gocce de Haberes será solicitado por el beneficiario, mediante Formulario Solicitud de Permisos o Licencias por horas laborales fraccionadas hasta en treinta (30) minutos, por lapsos inferiores a una jornada laboral; siendo facultad del jefe inmediato superior o superior jerárquico otorgar o no este permiso.

En el Formulario Solicitud de Permisos o Licencias se especificarán los horarios de salida y de retorno, el nombre de quien usa el permiso y la autoridad que lo ha otorgado.





Banco Central de Bolivia

Directorio

//20. R.D. N°030/2021

En los casos en que el Permiso consigne horarios de salida o de retorno que coincidan con los horarios de ingreso o salida de la entidad respectivamente, éstos deberán ser señalados en el Formulario Solicitud de Permisos o Licencias.

Los permisos otorgados por lapsos menores a treinta (30) minutos, deberán ser registrados en el Formulario Solicitud de Permisos o Licencias, en el que se especificarán los horarios de salida y retorno, el nombre de quien usa el permiso y la autoridad que lo ha otorgado.

Cuando corresponda la compensación laboral para los Permisos Personales con Goce de Haberes, deberá ser concertada entre el beneficiario y la entidad a través de una comunicación interna suscrita por el beneficiario y la autoridad que otorgó el permiso, remitida a la Gerencia de Recursos Humanos para fines de registro y control sea con horas de trabajo, vacaciones adquiridas o permiso personal según corresponda.

ARTÍCULO 27. (SOLICITUD EXCEPCIONAL DEL PERMISO PERSONAL CON GOCE DE HABERES).

I. Cuando el personal del BCB, que requiera el permiso se vea imposibilitado de solicitarlo personalmente, podrá hacerlo excepcionalmente mediante algún familiar o persona allegada, ante el jefe inmediato superior o superior jerárquico mediante comunicación escrita que justifique su solicitud.

II. Cuando el permiso no pueda ser solicitado personalmente por el personal del BCB que lo requiera, ni por algún familiar o persona allegada, el mismo podrá ser solicitado ante el jefe inmediato superior o superior jerárquico por cualquier medio de comunicación o al siguiente día hábil por el interesado. En ambos casos, la regularización de la solicitud deberá hacérsela mediante el Formulario Solicitud de Permisos o Licencias correspondiente.

III. Cuando la autoridad ante quien se hayan tramitado las solicitudes de permiso señaladas en los párrafos precedentes determine no otorgarlos, solicitará a la Gerencia de Recursos Humanos; se registre como inasistencia injustificada y se aplicará las sanciones que el caso amerite.

ARTÍCULO 28. (PERMISO PERSONAL SIN GOCE DE HABERES)

I. El personal del BCB podrá acceder a la otorgación de Permiso Personal sin Goce de Haberes, mediante la presentación de una comunicación escrita por el interesado, con visto bueno de su jefe inmediato superior y autoridad superior jerárquica del área, dirigida al Gerente General.

En la comunicación interna de solicitud deberá señalarse el plazo solicitado para el permiso especificando las fechas de inicio y finalización, así como la causal, conforme lo establecido por el artículo 15 del Reglamento de Permisos Oficiales, Permisos Personales y Becas Estatales.





Banco Central de Bolivia
Directorio

//21. R.D. N°030/2021

La solicitud de uno hasta un máximo de treinta días calendario durante el transcurso de una gestión, será aprobada por el Comité de Administración de Recursos Humanos con base en el informe técnico de la Gerencia de Recursos Humanos. Dicha aprobación deberá constar en acta emitida por el comité.

Por periodos superiores a treinta días calendario o por renovación del permiso señalado en el párrafo anterior que implique un periodo mayor a los citados 30 días, y hasta los límites establecidos en el Reglamento de Permisos Oficiales, Permisos Personales y Becas Estatales, es atribución del Directorio del BCB concederlo; para lo cual, la solicitud de permiso deberá contar con el visto bueno del Principal Ejecutivo de Área. Asimismo, se deberá presentar informes técnico y legal emitidos por la Gerencia de Recursos Humanos y la Gerencia de Asuntos Legales respectivamente, para que esta instancia considere su autorización. La autorización deberá constar en la Acta o Resolución de Directorio correspondiente.

El permiso será dispuesto por la autoridad ejecutiva responsable del área organizacional que aprobó el mismo mediante el Acta del Comité de Administración de Recursos Humanos o el Acta o Resolución de Directorio, y comunicado a la Gerencia de Recursos Humanos para su seguimiento y registro.

La utilización del Permiso Personal sin Goce de Haberes se iniciará una vez concluida la utilización del saldo de vacaciones adquiridas del solicitante.

II. Para la otorgación de Permiso Personal sin Goce de Haberes por capacitación, actualización, formación u otras semejantes, el permiso se sujetará a un Convenio previamente suscrito entre el solicitante y la autoridad responsable de la otorgación del permiso, mismo que deberá contener entre otras, los derechos y obligaciones de las partes así como las previsiones contempladas en inciso c) del artículo 15 del Reglamento de Permisos Oficiales, Permisos Personales y Becas Estatales, y en el presente Reglamento Interno de Personal.

III. El Permiso Personal sin Goce de Haberes para los casos en los que el beneficiario se encuentre de Comisión o Beca Estatal, podrá ser otorgado por el Comité de Administración de Recursos Humanos o el Directorio del BCB.

En el caso de Comisión con goce de viáticos, otorgado el permiso al beneficiario, éste deberá hacer la devolución de los viáticos percibidos por el tiempo que dure el permiso.

ARTÍCULO 29. (DESCARGOS DEL PERMISO PERSONAL SIN GOCE DE HABERES)

I. El personal del BCB beneficiario del Permiso Personal sin Goce de Haberes, en un plazo no mayor a un (1) mes a partir de la fecha de su reincorporación a su fuente laboral deberá





Banco Central de Bolivia

Directorio

//22. R.D. N°030/2021

presentar a la Gerencia de Recursos Humanos los descargos correspondientes, conforme a lo siguiente:

- a) **Atención médica del beneficiario o familiares y personas a su cargo:** Certificados Médicos de la persona objeto de la atención médica, que acrediten la aplicación del permiso conforme a las causas que motivaron el mismo;
- b) **Asistencia a cursos, seminarios u otras actividades similares:** Los descargos se sujetarán a lo establecido en el Convenio suscrito para la otorgación del permiso;
- c) **Participación personal en actividades culturales, académicas, artísticas o deportivas de alcance internacional, nacional, departamental o municipal:** Certificado u otra documentación, que acrediten la participación y conclusión en el evento que motivó el permiso;
- d) **Otros asuntos personales:** Los descargos serán solicitados de acuerdo a la naturaleza y características de los hechos que motivaron el permiso.

II. El personal del BCB beneficiario del permiso presentará sus descargos a la Gerencia de Recursos Humanos, misma que deberá manifestar de manera clara si son suficientes o si se debe complementar los mismos, precisando cuales son los descargos faltantes. Concluido el término para la presentación de descargos, la Gerencia de Recursos Humanos a través de su Departamento de Compensaciones y Registro, elaborará un informe en el que se pronunciará acerca del cumplimiento o no de requisitos, el período otorgado para el permiso, y la presentación a satisfacción de la entidad de los descargos correspondientes.

III. La no presentación de descargos requeridos oportunamente y a satisfacción, dará lugar a la determinación de responsabilidad al beneficiario, mediante proceso sumario administrativo.

ARTÍCULO 30. (SOLICITUD EXCEPCIONAL DEL PERMISO PERSONAL SIN GOCE DE HABERES POR ATENCIÓN MÉDICA)

Cuando el personal del BCB requiera el permiso y se vea imposibilitado de solicitarlo personalmente, podrá hacerlo excepcionalmente mediante algún familiar o persona allegada, ante el jefe inmediato superior o superior jerárquico mediante solicitud escrita, dentro las veinticuatro (24) horas posteriores al inicio de la inasistencia.

La autoridad ante quien se ha efectuado la solicitud, deberá aceptar o rechazar la otorgación del permiso solicitado en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas, y en caso de rechazo, el tiempo no trabajado deberá computarse como inasistencia injustificada.





Banco Central de Bolivia
Directorio

//23. R.D. N°030/2021

ARTÍCULO 31. (PROCESAMIENTO DE PLANILLAS POR OTORGACIÓN DE PERMISO PERSONAL SIN GOCE DE HABERES)

I. La planilla salarial correspondiente al periodo del permiso, computará en su integridad las obligaciones laborales y patronales de ley correspondientes, debiendo deducirse el líquido pagable en proporción a los días no trabajados.

II. Los aportes laborales correspondientes al periodo del permiso, deberán recuperarse en su totalidad mediante planillas salariales que cuenten con líquido pagable o previo depósito en cuentas de origen de la entidad, siendo responsabilidad de la Gerencia de Recursos Humanos la mencionada recuperación.

**SECCIÓN 3
LICENCIAS**

ARTÍCULO 32. (LICENCIAS)

I. La licencia será tramitada por el beneficiario ante el jefe inmediato superior o superior jerárquico mediante Formulario de Solicitud de Permisos o Licencias en el que se especificará el nombre del personal, el motivo de la licencia, las fechas y horarios de salida y de retorno. Previo a la otorgación de la Licencia se registrará el Formulario de solicitud correctamente llenado y debidamente autorizado el que será registrado por la Gerencia de Recursos Humanos.

II. La no presentación de descargos requeridos oportunamente dará lugar a la determinación de responsabilidad al beneficiario, mediante proceso sumario administrativo.

ARTÍCULO 33. (LICENCIAS ESTABLECIDAS EN NORMA ESPECÍFICA)

I. Las licencias establecidas en norma específica se desarrollan en la Parte Segunda - III. Licencias en Norma Específica del presente Reglamento. Se regularán de acuerdo a la normativa que las establece.

Cuando éstas no cuenten con un procedimiento de aplicación propio en su norma de creación u otra norma que las regule, la entidad deberá fijarlo en la mencionada Parte Segunda - III. Licencias en Norma Específica.

II. Las licencias establecidas en norma específica que se emitan, abroguen, modifiquen o deroguen con carácter posterior a la compatibilización del presente Reglamento, tendrán el siguiente tratamiento, sin que se requiera gestionar nuevamente una compatibilización:

a) Licencia nueva: Se incorporará al final de la Parte Segunda - III. Licencias en Norma Específica, haciendo constar en este, la fecha de su incorporación;





Banco Central de Bolivia

Directorio

//24. R.D. N°030/2021

- b) Licencia abrogada: Será desincorporada y conservada en un archivo histórico, debidamente foliado y consignando la fecha de desincorporación;
- c) Licencia derogada o modificada, se incorporará al final de la Parte Segunda – III. Licencias en Norma Específica, haciendo constar en este, la fecha en que se la incorpora y la original será desincorporada y conservada en un archivo histórico, debidamente foliado y consignando la fecha de desincorporación.

CAPÍTULO IV VACACIONES

ARTÍCULO 34. (RÉGIMEN DE VACACIONES)

I. Las vacaciones se gestionarán en días completos o medios días, y en ningún caso serán fraccionadas por horas; asimismo se computarán en días hábiles de trabajo.

II. El régimen de vacaciones se sujetará a lo siguiente:

- a) A los efectos del presente reglamento, se entiende por Vacación Adquirida, aquella vacación que se adquiere por cada año de trabajo transcurrido, asimismo, se entenderá por Vacación Ganada aquella que aún no fue adquirida pero que corresponde a las duodécimas de vacación del último año de servicios prestados en la entidad; y Vacación Acumulada a la sumatoria de Vacaciones Adquiridas y Vacaciones Ganadas;
- b) Las vacaciones una vez adquiridas, deberán ser tomadas por el personal de la entidad a lo largo de la Gestión inmediata posterior a su adquisición, mediante una programación anual. Es responsabilidad de la Gerencia de Recursos Humanos velar por el cumplimiento de la programación de vacaciones del personal;
- c) Programación de la vacación: Las vacaciones del personal del BCB, serán programadas por cada área, hasta la segunda quincena del mes de noviembre de cada gestión en coordinación con la Gerencia de Recursos Humanos.

La Programación de Vacaciones será aprobada por la Gerencia General hasta el 31 de diciembre, entrando en vigencia el primer día hábil de la siguiente gestión.

En caso de que el BCB, opte por otorgar vacación colectiva a su personal, esta se sujetará a lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

- d) A los efectos de que la programación de vacaciones del personal de una determinada unidad o área organizacional, no comprometa el normal desarrollo de actividades laborales, es responsabilidad del jefe inmediato superior tomar las previsiones correspondientes en la programación del cronograma de vacaciones del personal a su cargo;





Banco Central de Bolivia
Directorio

//25. R.D. N°030/2021

- e) El personal del BCB podrá excepcionalmente reprogramar sus vacaciones, mediante Autorización de Vacación Programada que deberá contar con el visto bueno del Gerente General y el Máximo Ejecutivo del área, en un periodo no menor a los 5 días hábiles antes de iniciarse la vacación, debiendo comunicar esta situación a la Gerencia de Recursos Humanos.
- f) El jefe inmediato superior de una unidad o área organizacional, podrá modificar la Programación Anual de Vacaciones del personal a su cargo, cuando sea producto de cambios operados en su Plan Operativo Anual, y que demanden una programación de operaciones diferente;
- g) No podrán hacer uso de su vacación quienes estén en periodo de evaluación de confirmación producto de convocatorias internas;
- h) Con carácter previo a una desvinculación, la entidad preferentemente deberá otorgar las vacaciones acumuladas pendientes de uso a la persona que vaya ser desvinculada;
- i) Cuando el personal presente su renuncia, ésta podrá optar por tomar sus vacaciones acumuladas con carácter previo a su desvinculación de la entidad;
- j) De requerirse la compensación económica de vacaciones, ésta deberá efectuarse de conformidad a lo establecido en la normativa vigente.

ARTÍCULO 35. (REPROGRAMACIÓN EN CASO DE VACACIONES COLECTIVAS)

Cuando la repartición estatal facultada para el efecto determine vacaciones colectivas para las entidades del sector público, la Gerencia de Recursos Humanos - Departamento de Compensaciones y Registro coordinará con las unidades organizacionales de la entidad, la reprogramación de vacaciones del personal, de acuerdo a la determinación referida; debiendo tomar las previsiones necesarias para asegurar el logro de resultados previstos para la gestión y la continuidad en la prestación de servicios.

ARTÍCULO 36. (APLICACIÓN DE LA ESCALA DE VACACIONES)

Para acceder a periodos mayores a los quince (15) días de vacación previstos en la escala de vacaciones establecida en el Parágrafo I del artículo 49 de la Ley N° 2027, el personal del BCB deberá presentar a la Gerencia de Recursos Humanos – Departamento de Compensaciones y Registro el documento de Calificación de Años de Servicio. Este reconocimiento será aplicado a partir del mes siguiente de la fecha de presentación del mencionado documento.





Banco Central de Bolivia
Directorio

//26. R.D. N°030/2021

CAPÍTULO V
REMUNERACIONES, AGUINALDO Y REFRIGERIO

ARTÍCULO 37. (REMUNERACIÓN)

La remuneración del personal del BCB se regulará conforme lo establezcan las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal (NB-SAP) y normativa vigente aplicable.

ARTÍCULO 38. (AGUINALDO DE NAVIDAD)

El aguinaldo de navidad, será cancelado al personal del BCB que corresponda, en el marco de lo que establece la normativa vigente, y las disposiciones emitidas por las reparticiones estatales facultadas para el efecto.

ARTÍCULO 39. (REFRIGERIO)

I. El refrigerio será cancelado al personal del BCB conforme a la normativa que lo regula.

II. No se pagará refrigerio por el tiempo que corresponda a Permisos, Licencias, Vacaciones, Inasistencias y/o Ausencias en el Puesto de Trabajo, quedando exceptuados del alcance del presente parágrafo los Permisos Oficiales por Horas y las Comisiones que sean dentro del municipio donde se encuentre la sede habitual de trabajo.

CAPÍTULO VI
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 40. (RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

El Régimen disciplinario del BCB se desarrollará conforme a la afectación positiva o negativa a la gestión por parte del personal del BCB y contendrá Incentivos, así como faltas y sanciones.

ARTÍCULO 41. (INCENTIVOS SOCIALES Y LABORALES)

I. El BCB podrá otorgar incentivos de carácter social y/o laboral a su personal, de acuerdo a los criterios de calidad, calidez, oportunidad y compromiso social en el desarrollo de su gestión.

II. Además de los incentivos establecidos en las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal (NB-SAP), son incentivos sociales y laborales los siguientes:





Banco Central de Bolivia

Directorio

//27. R.D. N°030/2021

- a) Incentivos de carácter social;
- b) Incentivos de carácter laboral; y
- c) Tolerancias o Asuetos conforme a lo dispuesto por el presente Reglamento.

III. La definición, elección y forma de otorgación de los incentivos sociales y/o laborales al personal de la entidad, serán desarrolladas en normativa interna de la entidad.

ARTÍCULO 42. (FALTAS Y SANCIONES)

I. Las faltas cometidas por el personal del BCB en contra de lo establecido por el presente Reglamento Interno, así como a la normativa jurídica y administrativa para el sector público, se clasificarán en función al grado de afectación que estas tengan sobre la gestión pública de la entidad, así como por su recurrencia.

Las faltas se clasifican en: Leves, Graves y Gravísimas.

II. Las sanciones a las faltas cometidas por el personal del BCB, estarán establecidas en normativa o serán determinadas como consecuencia de Proceso Sumario Administrativo. Las sanciones podrán ser administrativas y/o económicas.

III. Las faltas cometidas y las sanciones determinadas, deberán registrarse en el expediente personal del infractor de acuerdo al siguiente cuadro:

FALTAS Y SANCIONES ADMINISTRATIVAS					
Sanción Falta	Verbal	Escrita	Económica	Retiro	
Leve					Sin Proceso Sumario
Grave					
Gravísima					Con Proceso Sumario

ARTÍCULO 43. (FALTAS LEVES)

Las faltas leves son faltas de escasa relevancia o cuyos efectos no afecten de manera significativa la gestión institucional. Las faltas leves son sancionadas con Amonestación Verbal, con Amonestación Escrita y por Atraso con sanción económica.

ARTÍCULO 44. (FALTAS LEVES CON AMONESTACIÓN VERBAL)





Banco Central de Bolivia
Directorio

//28. R.D. N°030/2021

I. La amonestación verbal por falta leve es aquella que se realiza sin la utilización de instrumento formal, debiendo solamente realizarse su registro en un formulario habilitado para el efecto. Será realizada a cualquier personal del BCB por parte de su jefe inmediato superior o superior jerárquico por alguna de las causas establecidas en el presente Reglamento.

II. Son faltas leves sujetas a amonestación verbal las siguientes:

- a) Desobedecer el orden jerárquico establecido en el BCB.
- b) No portar en lugar visible y durante la jornada de trabajo la credencial que acredita su identidad y condición de personal del BCB.
- c) Frecuente recepción de visitas personales en horarios laborales, descuidando el cumplimiento de las funciones asignadas.
- d) Negligencia en el cumplimiento de labores o tareas específicas, así como en el manejo de documentación o información a su cargo.
- e) Atención o trato descortés al público y/o personal de la entidad.
- f) No iniciar actividades laborales luego de registrar la hora de ingreso y constituirse en su lugar de trabajo, o dejar de realizarlas sin la autorización correspondiente.
- g) Promover actividades ajenas a los fines de la entidad que revistan fines de lucro u otros de similar naturaleza, así como comercializar mercadería dentro de la entidad

Quedan excluidas del presente inciso, las actividades que tengan un fin social o que promuevan la integración social o familiar del personal de la entidad, y que hayan sido autorizadas por la Gerencia General.

- h) Atender asuntos ajenos al trabajo dentro de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 45. (FALTAS LEVES CON AMONESTACIÓN ESCRITA).

I. La amonestación escrita por falta leve es aquella que se realiza mediante comunicación Interna de Llamada de Atención con la debida justificación, a cualquier personal del BCB por parte de su jefe inmediato superior o superior jerárquico o la Gerencia de Recursos Humanos, por alguna de las causas establecidas en el presente Reglamento Interno.

II. Son faltas leves con amonestación escrita las siguientes:

- a) Reincidir por segunda vez en la comisión de una determinada conducta, consignada en "Faltas Leves con Amonestación Verbal, en la misma gestión;





Banco Central de Bolivia

Directorio

//29. R.D. N°030/2021

- b) No asistir a eventos o actividades (institucionales o académicas) dispuestas por la entidad e instruidos por autoridad competente;
- c) Por incumplimiento a instrucciones o comisiones emitidas por autoridades competentes;
- d) Incumplir mandatos y disposiciones emitidos por el BCB e instruidos por autoridad competente;
- e) Ejercer atribuciones o funciones ajenas a su competencia;
- f) Retirar sin autorización verbal o escrita del jefe inmediato superior, superior jerárquico o de la autoridad correspondiente, documentos, bienes u otros objetos, que sean de propiedad o estén a cargo de la entidad, siempre y cuando estos hechos no constituyan conductas penalmente sancionables;
- g) Realizar cualquier tipo de declaración a nombre de la entidad, sin autorización y/o coordinación de la autoridad correspondiente, en medios de comunicación escritos, orales, digitales u otros medios, y/o dar publicidad por cuenta propia, de trabajos o documentos de propiedad o a cargo de la entidad;
- h) Incumplir con los deberes establecidos conforme el presente Reglamento, cuando éstas no se encuentren sancionadas en otro acápite del mismo o contengan sanción en normativa específica.
- i) Registrar el ingreso de otro personal del BCB, o hacer registrar el suyo;
- j) Utilizar la credencial del BCB para fines particulares;
- k) Causar ofensa o faltar al respeto a sus superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, subalternos, otro personal del BCB y a los usuarios externos;
- l) Provocar disturbios o escándalos en las instalaciones del BCB;

ARTÍCULO 46. (FALTAS LEVES CON SANCIÓN ECONÓMICA POR ATRASOS, INASISTENCIAS Y AUSENCIAS EN EL PUESTO DE TRABAJO).

I. Atrasos en los horarios de ingreso: Los minutos de atraso que se registren posteriores a los cinco (5) minutos de tolerancia en los horarios de ingreso a la entidad, generarán sanciones económicas en la remuneración mensual, debiendo ser comunicadas mediante comunicación interna emitida por la Gerencia de Recursos Humanos, de acuerdo a la siguiente escala:





Banco Central de Bolivia
Directorio

//30. R.D. N°030/2021

CAUSAL En minutos de atraso acumulados en el mes	SANCIÓN En días de la remuneración mensual
1 a 30	Sin sanción
31 a 45	Medio (½) día
46 a 60	Un (1) día
61 a 90	Dos (2) días
90 a 120	Tres (3) días
121 o más por primera vez en la Gestión	Cuatro (4) días

II. Inasistencia y Ausencia en el Puesto de Trabajo: Se considera inasistencia cuando alguien del personal de la entidad injustificadamente no asista al trabajo todo el día o registre su asistencia pasados treinta (30) minutos de la hora fijada para el ingreso sin la correspondiente justificación ante la Gerencia de Recursos Humanos – Departamento de Compensaciones y Registro.

Se considera ausencia en el puesto de trabajo cuando después de registrar su asistencia el personal se ausente injustificadamente de su fuente de trabajo por más de 30 minutos, debiendo el superior inmediato o máximo ejecutivo de las áreas informar este hecho durante el transcurso de la jornada laboral a la Gerencia de Recursos Humanos.

En ambos casos, estas faltas generarán sanciones económicas en la remuneración mensual, mismas que serán comunicadas mediante Comunicación Interna emitida por la Gerencia de Recursos Humanos, de acuerdo a la siguiente escala:

CAUSAL En días de inasistencia o ausencia en el puesto de trabajo	SANCIÓN En días de la remuneración mensual
Más de 30 minutos	Medio (1/2) día
Medio (½) día	Un (1) día
Un (1) día	Dos (2) días

Nota. Las sanciones disciplinarias establecidas por concepto de Inasistencia y/o Ausencia en el puesto de trabajo, engloban el día no trabajado, así como la infracción administrativa.

Las inasistencias y ausencias en el puesto de trabajo, se computarán por separado.





Banco Central de Bolivia
Directorio

//31. R.D. N°030/2021

III. Omisión en el Registro de Asistencia: El registro de asistencia del personal del BCB en los horarios de ingreso y salida de la entidad es obligatorio y se lo realizará de forma personal.

IV. El personal del BCB que no regularice sus omisiones en el registro de asistencia hasta el día siguiente hábil, será pasible de sanciones económicas en la remuneración mensual, que serán comunicadas mediante comunicación interna emitida por la Gerencia de Recursos Humanos de acuerdo a la siguiente escala:

CAUSAL Número de omisiones en el mes, en el Registro de Asistencia	SANCIÓN En días de la remuneración mensual
Primera vez	Medio (1/2) día
Segunda vez	Un (1) día

ARTÍCULO 47. (FALTAS GRAVES CON SANCIÓN ECONÓMICA).

I. Las Faltas Graves con sanción económica son faltas relevantes cuyos efectos impactan negativamente la gestión institucional y que son objeto de sanciones económicas.

II. La comunicación por incurrir en una Falta Grave con sanción económica, se la realiza mediante comunicación interna, a cualquier personal del BCB por parte del jefe inmediato superior o superior jerárquico, o por la Gerencia de Recursos Humanos cuando así corresponda, haciéndose constar en el mismo instrumento, además de la falta incurrida, cuál será la sanción económica que se aplica como descuento de la remuneración mensual percibida por el personal sancionado.

III. Son Faltas Graves sujetas a sanción económica de dos (2) días de la remuneración mensual, las siguientes:

- Reincidir por tercera vez en la comisión de una determinada conducta, consignada en "Faltas Leves con Amonestación Verbal", o por segunda vez en la comisión de una determinada conducta consignada en "Faltas Leves con Amonestación Escrita";
- Presentarse a su fuente laboral con incapacidad para trabajar por efectos del consumo de bebidas alcohólicas O CONSUMIR EN LAS INSTALACIONES DEL BCB, consumo de sustancias controladas u otras de similar efecto;
- Provocar, promover y/o participar en actividades irregulares que afecten el normal desarrollo de actividades institucionales dentro o fuera de los ambientes de la entidad, así como realizar cualquier tipo de acción que dañe la imagen institucional.





Banco Central de Bolivia
Directorio

//32. R.D. N°030/2021

IV. Las Faltas Graves con sanción económica por causas de asistencia o registro, se regulan de la siguiente manera:

CAUSAL	SANCIÓN En días de la remuneración mensual
121 minutos de atraso o más en el mes, por segunda vez en la Gestión	Seis (6) días
Inasistencia o ausencia en el puesto de trabajo, por 2 días continuos en el mes	Cuatro (4) días
Inasistencia o ausencia en el puesto de trabajo, de hasta 5 días discontinuos en el mes	Dos (2) días por cada día de inasistencia, debiendo sancionarse por separado
Omisión en el Registro de Asistencia por tercera vez en el mes	Dos (2) días

ARTÍCULO 48. (FALTAS GRAVÍSIMAS CON PROCESO INTERNO).

Las faltas gravísimas con proceso interno, son faltas de alta relevancia cuyos efectos tienen un marcado impacto negativo en la gestión institucional y que su comisión supone la determinación de Responsabilidad Administrativa previo proceso interno. Las faltas gravísimas con proceso interno son:

I. Faltas Gravísimas con Sanción Económica: Son Faltas Gravísimas con sanción económica hasta el 20% (6 días) de la remuneración mensual, previo proceso administrativo interno, las siguientes:

- Reincidir por cuarta vez en la comisión de una determinada conducta, consignada en "Faltas Leves con Amonestación Verbal", por tercera vez en la comisión de una determinada conducta consignada en "Faltas Leves con Amonestación Escrita" durante la misma gestión anual, o por segunda vez en la comisión de una determinada conducta consignada en "Faltas Graves con Sanción Económica";
- Realizar actos que afecten la seguridad del BCB o de sus compañeros de trabajo;
- Participar en comités de procesos de reclutamiento y selección de personal, cuando tenga conocimiento que mantiene con un postulante vinculación o parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad y segundo de afinidad, de conformidad al cómputo civil;
- No presentar la declaración jurada de bienes y rentas, solvencia fiscal y otros documentos requeridos para el ejercicio de la función pública de conformidad al ordenamiento legal vigente;





Banco Central de Bolivia

Directorio

//33. R.D. N°030/2021

- e) Realizar actos en beneficio propio o en beneficio de otro miembro del personal, que permitan vulnerar los mecanismos establecidos por la entidad para el control del personal;
- f) Generar conductas de hostigamiento, de acoso, vejatorias u hostiles en el trabajo, de carácter psicológico, laboral o físico, en contra de uno a varios miembros del personal de la entidad, que afecten negativamente sus actividades laborales o relaciones del entorno laboral.

II. Faltas Gravísimas con destitución: Son Faltas Gravísimas con destitución, previo proceso administrativo interno, las siguientes:

- a) Por beneficiarse asimismo, o a terceras personas con las que tenga grado de parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad, en subasta de bienes pertenecientes a la institución o subasta de bienes en procesos judiciales patrocinados por el BCB;
- b) Por reincidencia en la sanción de suspensión temporal sin goce de haberes por procesos administrativos internos, antes de doce meses de haberse ejecutado la primera;
- c) Reincidir por quinta vez en la comisión de una determinada conducta, consignada en "Faltas Leves con Amonestación Verbal", por cuarta vez en la comisión de una determinada conducta consignada en "Faltas Leves con Amonestación Escrita", por tercera vez en la comisión de una determinada conducta consignada en "Faltas Graves con Sanción Económica", o por segunda vez en la comisión de una determinada conducta consignada en "Faltas Gravísimas con Sanción Económica";
- d) Incurrir en las prohibiciones establecidas conforme el presente Reglamento cuando éstas no se encuentren sancionadas en norma específica;
- e) Incurrir en las incompatibilidades establecidas, conforme el presente Reglamento cuando éstas no se encuentren sancionadas en normativa específica.

III. Faltas Gravísimas por causas de asistencia o registro:

CAUSAL	SANCIÓN Destitución con proceso interno
121 minutos de atraso o más en el mes, por tercera vez en la Gestión	Sí
Ausencia en el puesto de trabajo, por 3 días continuos en el mes	Sí





Banco Central de Bolivia
Directorio

//34. R.D. N°030/2021

Ausencia en el puesto de trabajo, por 6 días discontinuos en el mes	Sí
Omisión en el Registro de Asistencia por cuarta vez en el mes	Sí

Nota. Las sanciones disciplinarias que contemplan destitución previo proceso administrativo interno, contenidas en el presente Reglamento, serán aplicadas por la Autoridad Sumariante, salvo que la referida Autoridad en uso de sus facultades, determine la aplicación de otra sanción que le permita la normativa vigente.

ARTÍCULO 49. (RETIRO POR INASISTENCIA)

La inasistencia injustificada por un período de tres (3) días hábiles consecutivos o seis (6) discontinuos, en un mes, se considera abandono de funciones y su tratamiento será conforme lo dispuesto por el Inciso g) del artículo 32 (Proceso de Retiro) de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal (NB-SAP) y su Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal (RE-SAP).

ARTÍCULO 50. (FALTAS DISCIPLINARIAS QUE CONSTITUYEN RACISMO Y DISCRIMINACIÓN)

I. Según el artículo 15, Decreto Supremo N° 762, las faltas disciplinarias se clasifican en:

- a) **Faltas Leves:** Agresiones verbales, que consiste en toda expresión o ataque verbal, que de forma directa realiza una persona hacia otra por motivos racistas o discriminatorios con la intención de ofender su dignidad como ser humano. Denegación de acceso al servicio, entendido como la restricción o negación injustificada o ilegal de un servicio por motivos racistas o discriminatorios.
- b) **Faltas Graves:** el incurrir en la comisión de una falta leve, habiendo sido anteriormente sancionado por otra leve;
- c) **Faltas Gravísimas:** Maltrato físico, psicológico y sexual, que consiste en todo acto o comportamiento que tenga motivos manifiestamente racistas o discriminatorios, que cause daño psicológico y/o físico, que no constituya delito;

Así también, la comisión de una falta leve, habiendo sido sancionado anteriormente por otra grave.

II. Estas faltas serán sancionadas de conformidad al artículo 29 de la Ley N° 1178.





Banco Central de Bolivia
Directorio

//35. R.D. N°030/2021

ARTÍCULO 51. (CÓMPUTOS)

A los efectos de la realización de los cómputos correspondientes para la aplicación de las sanciones establecidas precedentemente, se entenderá por Gestión al periodo de tiempo que transcurre desde el 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

ARTÍCULO 52. (NOTIFICACIONES Y DESCARGOS)

I. La inasistencia ausencia en el puesto de trabajo u omisión en el registro de asistencia por parte del personal de la entidad identificadas por la Gerencia de Recursos Humanos al momento de realizar la verificación de asistencia de personal, deberá ser comunicada al responsable del hecho mediante comunicación escrita para que este pueda realizar la regularización correspondiente mediante Comunicación Interna o pueda realizar su representación.

Cuando las notificaciones o regularizaciones no sean realizadas en el plazo de dos días hábiles siguientes al hecho, el justificativo deberá contar con el visto bueno del Jefe Inmediato Superior, estas no causarán efecto.

II. El cómputo de los atrasos del personal de la entidad, se lo realizará a la conclusión del mes. Cuando la Gerencia de Recursos Humanos evidencie que en el cómputo personal mensual se hubiera sobrepasado los treinta (30) minutos, deberá determinar la sanción a aplicarse de acuerdo a lo establecido por el presente Reglamento Interno de Personal y notificarla al responsable del hecho mediante comunicación escrita, dentro de los 10 días hábiles siguientes del próximo mes.

III. Las sanciones dispuestas por el jefe inmediato superior o superior jerárquico del personal sancionado por las causales establecidas en el presente Reglamento Interno de Personal, deberán ser notificadas al afectado personalmente por la autoridad que lo dispuso o por quien ésta disponga, pudiendo el afectado realizar su representación o presentar descargos si correspondieran, dentro de 10 días hábiles a partir de su legal notificación; remitiéndose una copia a la Gerencia de Recursos Humanos para su correspondiente archivo en el mismo plazo.

IV. Cuando las notificaciones o descargos no puedan realizarse en los plazos establecidos en el presente Reglamento por causas ajenas a la voluntad de los involucrados, dichos plazos correrán a partir de la desaparición de las causas referidas.

V. Las notificaciones al personal del BCB, se harán constar mediante firma de recepción del personal notificado. En caso de existir rechazo en la recepción de la notificación por parte del personal a ser notificado, la persona responsable de la notificación solicitará a la Gerencia de Recursos Humanos la asistencia de dos (2) testigos presenciales para practicar nuevamente la notificación; de persistir el rechazo, con la firma de los dos (2) testigos que den fe del referido rechazo, el o los documentos surtirán efectos de recepción.





Banco Central de Bolivia
Directorio

//36. R.D. N°030/2021

ARTÍCULO 53. (REPRESENTACIÓN)

Cuando el personal que vaya a ser sancionado considere que el motivo de la sanción que se le impone no corresponde, podrá efectuar su Representación de forma escrita explicando o fundamentando las razones por las cuales considera la no pertinencia de la sanción dentro de los plazos establecidos en el presente Reglamento Interno de Personal. De no efectuarse la Representación en el plazo establecido, el derecho habrá caducado.

CAPÍTULO VII
AUTORIDAD SUMARIANTE

ARTÍCULO 54. (AUTORIDAD SUMARIANTE)

- I. Las Autoridades Sumariantes serán designadas mediante Resolución expresa emitida por la Presidencia del Banco Central de Bolivia entre el personal de la entidad en la primera semana hábil del año y por una Gestión.
- II. Las actividades, facultades, decisiones y resoluciones de las Autoridades Sumariantes estarán sujetas a lo establecido en el Decreto Supremo N° 23318-A de 3 de noviembre de 1992 y Decreto Supremo N° 26237, de 29 de junio de 2001, sobre Responsabilidad por la Función Pública.

PARTE SEGUNDA

INSTRUCTIVO PARA SU ACTUALIZACIÓN

Los Derechos, Tolerancias o Licencias establecidos en norma son de aplicación inmediata, salvo que su norma establezca plazos diferentes para su aplicación.

Sin perjuicio de lo anterior, los Derechos, Tolerancias o Licencias establecidos en norma específica que se emitan, abroguen, modifiquen o deroguen con carácter posterior a la compatibilización del presente Reglamento, tendrán el siguiente tratamiento, sin que se requiera gestionar su compatibilización:

- *Nuevos: Se incorporarán al final de su respectivo párrafo, haciendo constar en la casilla superior derecha, la fecha de su incorporación.*
- *Modificados: Se incorporarán al final de su respectivo párrafo, haciendo constar en la casilla superior derecha, la fecha en que se lo incorpora y el original será desincorporado y conservado en un archivo histórico, debidamente foliado y consignando la fecha de desincorporación.*

Cuando un Derecho, Tolerancia o Licencia no cuente con un procedimiento de aplicación propio en su norma de creación u otra norma que lo regule, la entidad deberá fijarlo en el apéndice respectivo.





Banco Central de Bolivia
Directorio

//37. R.D. N°030/2021

Nota. Las modificaciones, incorporaciones y/o desincorporaciones normativas correspondientes a la Parte Segunda, que se realicen con carácter posterior a la fecha de aprobación del Reglamento Interno de Personal, deberán realizarse para cada caso específico, mediante un instrumento expreso del mismo rango normativo o superior que el instrumento de aprobación.

I. DERECHOS EN NORMA ESPECÍFICA

Fecha de
incorporación:

--	--	--	--	--	--	--	--

**LEY 1670, 31 DE OCTUBRE DE 1995
LEY DE BANCO CENTRAL DE BOLIVIA**

Artículo 70°.- Los empleados del BCB percibirán anualmente doce sueldos mensuales y un aguinaldo. Fuera de estos emolumentos recibirán el equivalente a dos meses de sueldo adicionales por Prima Anual, no pudiendo percibir ninguna otra gratificación ni retribución extraordinaria.

Los únicos incrementos salariales obligatorios serán los establecidos por ley para la administración pública.

Fecha de
incorporación:

	-		-				
--	---	--	---	--	--	--	--

**LEY N° 2027, DE 27 DE OCTUBRE DE 1999
ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO**

ARTÍCULO 7 (DERECHOS).

I. Los servidores públicos tienen los siguientes **derechos**:

- A desempeñar las funciones o tareas inherentes al ejercicio de su cargo.
- Al goce de una justa remuneración, correspondiente con la responsabilidad de su cargo y la eficiencia de su desempeño.
- Al respecto y consideración por su dignidad personal en la función.





Banco Central de Bolivia
Directorio

//38. R.D. N°030/2021

- d) Al goce de vacaciones, licencias, permisos y otros beneficios conforme al presente Estatuto y los Reglamentos respectivos.
 - e) A la percepción de las pensiones jubilatorias, así como de invalidez y sobrevivencia para sus derechohabientes.
 - f) Al derecho de las prestaciones de salud.
 - g) A que se le proporcionen los recursos materiales necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- II. Los funcionarios de carrera tendrán, además, los siguientes **derechos**:
- a) A la carrera administrativa y estabilidad, inspirada en los principios de reconocimiento de mérito, evaluación de desempeño, capacidad e igualdad.
 - b) A la capacitación y perfeccionamiento técnico o profesional, en las condiciones previstas en el presente Estatuto.
 - c) A impugnar, en la forma prevista en la presente Ley y sus reglamentos, las decisiones administrativas que afecten situaciones relativas a su ingreso, promoción o retiro, o aquellas que deriven de procesos disciplinarios.
 - d) A representar por escrito, ante la autoridad jerárquica que corresponda, las determinaciones que se juzguen violatorias de alguno de sus derechos.
 - e) A recibir y conocer información oportuna, de las autoridades institucionales sobre aspectos que puedan afectar el desarrollo de sus funciones.
 - f) A representar fundadamente, observando la vía jerárquica que corresponda, las instrucciones que considere técnica, legal y/o administrativamente inadecuadas, que pudiesen ocasionar un daño a la entidad.
 - g) Al goce de especiales incentivos económicos, conforme a las previsiones establecidas en el presente Estatuto.
 - h) A recibir la protección necesaria en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

ARTÍCULO 48 (LICENCIAS). Los servidores públicos tendrán **derecho** al goce y uso de licencias, con derecho a percibir el 100% de sus remuneraciones y sin cargo a vacaciones.

ARTÍCULO 49 (DERECHO A VACACIÓN).

I. Los servidores públicos, tendrán **derecho** a una vacación anual, en relación a la antigüedad, conforme a la siguiente escala:

- De un año y un día hasta cinco años de antigüedad, 15 días hábiles.
- De cinco años y un día hasta diez años de antigüedad, 20 días hábiles.
- De diez años y un día o más, 30 días hábiles.

ARTÍCULO 51° (BASES GENERALES). Las bases que orientan la retribución de los servidores públicos, se fundan en los siguientes aspectos:

- g) **Derecho** a la percepción de un aguinaldo de navidad equivalente a un salario mensual o duodécimas correspondientes.





Banco Central de Bolivia
Directorio

//39. R.D. N°030/2021

Fecha de
incorporación:

		-			-				
--	--	---	--	--	---	--	--	--	--

**ANEXO AL DECRETO SUPREMO N° 25749, DE 24 DE ABRIL DE 2000
REGLAMENTO DE DESARROLLO PARCIAL A LA LEY N° 2027**

ARTÍCULO 13 (DERECHOS).

Con la finalidad de precautelar el ejercicio efectivo de los **derechos** de los servidores públicos contenidos en la Ley del Estatuto del Funcionario Público, en las entidades públicas deberán contemplar expresamente en su reglamentación interna lo siguiente:

- El desempeño de funciones en un ambiente laboral, adecuado, seguro, armónico y justo, en el cual se respete su dignidad personal; asimismo, deberá contar con los recursos materiales necesarios para el cumplimiento de las funciones que ejerce, orientados al logro de los objetivos de servicio a la colectividad.
- El goce de vacaciones, licencias, permisos y otros beneficios, por enfermedad, matrimonio y otras causas establecidos por Ley y el presente Reglamento.
- Prestaciones de salud en el marco de la Seguridad Social, encontrándose protegidos tanto el servidor público como sus dependientes en lo que corresponde, de las contingencias de enfermedad, maternidad y riesgos profesionales.
- Seguro Social o largo plazo pensiones de invalidez de jubilación, así como a preservar los beneficios de sus derechohabientes en el régimen de supervivencia.
- Tolerancia de dos horas diarias, para profesores y estudiantes universitarios y de instituciones superiores.

ARTÍCULO 14 (DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA).

Los funcionarios de carrera, sin perjuicio del goce de los derechos fundamentales antes referidos, adicionalmente podrán:

Impugnar, mediante el recurso de revocatoria y jerárquico cuando corresponda, las decisiones administrativas referidas a su ingreso, promoción o retiro, o aquellas que deriven de procesos disciplinarios, en los plazos, términos, condiciones y requisitos señalados por las normas procesales especiales que se dicten al efecto.

ARTÍCULO 22 (VACACIÓN).

La vacación o descanso anual constituye un **derecho** irrenunciable y de uso obligatorio a favor de todos los servidores públicos, cuya finalidad es garantizar la conservación de la salud física y mental del funcionario como requisito indispensable para lograr eficiencia y eficacia en el cumplimiento de sus funciones de acuerdo a su antigüedad y a la escala establecida en el artículo 49 de la Ley del Estatuto del Funcionario Público.

ARTÍCULO 27 (BASES GENERALES).

Las bases que orientan la remuneración de los servidores públicos, son:

- Justicia:** El servidor público tendrá **derecho** a una remuneración justa, digna y equitativa acorde a las funciones que desempeñe.

ARTÍCULO 28 (AGUINALDO DE NAVIDAD).

El pago de aguinaldos de Navidad se realizará de acuerdo a los siguientes lineamientos:

- Los servidores públicos de las entidades públicas, autónomas, autárquicas y descentralizadas tienen **derecho** a percibir el Aguinaldo de Navidad, consistente en un





Banco Central de Bolivia
Directorio

//40. R.D. N°030/2021

suelo que será determinado de acuerdo al promedio de las remuneraciones percibidas en el último trimestre del año, excluyendo las bonificaciones, gastos de representación, acumulaciones y todo otro beneficio que no constituya la remuneración propiamente dicha. Los que hubiesen ejercido sus funciones por un tiempo menor de un año, tienen **derecho** a percibir su aguinaldo por duodécima correspondiente al mínimo de tres meses trabajados.

ARTÍCULO 29 (INCORPORACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA).

Todo servidor público que ejerza funciones en la administración pública tiene **derecho** a ser incorporado como funcionario de carrera, previo cumplimiento de las condiciones señalados por la Ley del Estatuto del Funcionario Público y el presente Reglamento.

Fecha de
incorporación:

		-			-			
--	--	---	--	--	---	--	--	--

DECRETO SUPREMO N° 26115, DE 21 DE MARZO DE 2001
NORMAS BÁSICAS DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

ARTICULO 26. (PROCESO DE EJECUCION DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO).- El proceso de ejecución de la evaluación del desempeño estará a cargo del jefe inmediato superior, quién deberá realizar la evaluación del cumplimiento del POAI del servidor público. Al respecto:

- c) El resultado obtenido por el servidor público en la evaluación del desempeño podrá ser: Excelente, Bueno, Suficiente y En Observación. Estos resultados se traducirán en reconocimientos o sanciones de acuerdo a lo siguiente:
1. Excelente: Tendrá **derecho** a ser promovido horizontalmente, previa comprobación de sus méritos. Podrá dar lugar, además, a la otorgación de un incentivo monetario de acuerdo a la política y disponibilidad presupuestaria de la entidad y a incentivos psicosociales.
 2. Bueno: Tendrá **derecho** a la otorgación de incentivos psicosociales.
 3. Suficiente: Tendrá **derecho** a permanecer en el puesto. No dará lugar a la otorgación de ningún incentivo.

ARTICULO 65. (REINGRESO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA).- El funcionario de carrera que haya quedado cesante por haber sido suprimido su puesto, por efecto de reorganización de la entidad a la que pertenecía, de reubicación de funciones, de insuficiencia financiera o de otra medida de interés institucional, tiene **derecho** a su reingreso a la entidad u otra entidad en el mismo nivel de puesto que ocupaba o a otro puesto para el cual reúna las condiciones requeridas, con preferencia a cualquier otro aspirante a dicho puesto, manteniendo su condición de funcionario de carrera.





Banco Central de Bolivia
Directorio

//41. R.D. N°030/2021

Fecha de
incorporación:

		-			-		
--	--	---	--	--	---	--	--

LEY DE 14 DE DICIEMBRE DE 1956
CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL

A los efectos de su aplicación, se reconocen los **derechos** para el personal de las entidades del sector público establecidos en el Código de Seguridad Social, debiendo su aplicación remitirse a lo dispuesto por el referido Código y sus normas reglamentarias.

Fecha de
incorporación:

		-			-		
--	--	---	--	--	---	--	--

DECRETO SUPREMO N° 20862, DE 10 DE JUNIO DE 1985
(pago de antigüedad)

ARTÍCULO 4.- Cuando un funcionario estatal pase a desempeñar funciones en cualquier entidad del sector público contemplada dentro de la clasificación institucional del Artículo 1° del presente Decreto Supremo, se le reconocerá los años de servicios prestados solamente para efectos del pago del Bono de Antigüedad y del período de vacaciones que le corresponde.

ARTÍCULO 6.- Para el derecho a la percepción del beneficio de Bono que Antigüedad, se deberá presentar, necesariamente, el certificado de calificación de años de servicios prestados, otorgado por la Contraloría General de la República.

Fecha de
incorporación:

		-			-		
--	--	---	--	--	---	--	--

LEY N° 975, 2 DE MARZO DE 1988
PROTECCIÓN A LA MUJER EMBARAZADA
(inamovilidad)

Artículo 1°.- Toda mujer en periodo de gestación hasta un año de nacimiento del hijo, gozará de **inamovilidad** en su puesto de trabajo en Instituciones públicas o privadas.





Banco Central de Bolivia
Directorio

//42. R.D. N°030/2021

Fecha de
incorporación:

		-			-		
--	--	---	--	--	---	--	--

LEY N° 223, DE 2 DE MARZO DE 2012
LEY GENERAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD
(inamovilidad)

Artículo 5. (DEFINICIONES). Son definiciones aplicables las siguientes:

19. Inclusión Laboral. Derecho al empleo integrado en empresas normalizadas y adaptados, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones y equiparación de oportunidades, de remuneraciones, horarios y beneficios sociales que el de cualquier otro trabajador o trabajadora sin discapacidad, en instituciones públicas o privadas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

Artículo 34. (ÁMBITO DEL TRABAJO).

II. El Estado Plurinacional de Bolivia garantizará la **inamovilidad** laboral a las personas con discapacidad, cónyuges, padres, madres y/o tutores de hijos con discapacidad, siempre y cuando cumplan con la normativa vigente y no existan causales que justifiquen debidamente su despido.

Fecha de
incorporación:

		-			-		
--	--	---	--	--	---	--	--

DECRETO SUPREMO N° 12, DE 19 DE FEBRERO DE 2009
(inamovilidad laboral de los padres de familia)

Artículo 1°.- (Objeto) El presente Decreto Supremo tiene por objeto reglamentar las condiciones de **inamovilidad** laboral de la madre y padre progenitores que trabajen en el sector público o privado.

Artículo 2°.- (Inamovilidad laboral) La madre y/o padre progenitores, sea cual fuere su estado civil, gozarán de **inamovilidad** laboral desde la gestación hasta que su hijo o hija cumpla un (1) año de edad, no pudiendo ser despedidos, afectarse su nivel salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo.

Artículo 3°.- (Requisitos) A los efectos de beneficiarse de la **inamovilidad** laboral establecida en el presente Decreto Supremo, la madre y/o padre progenitores deberán presentar los siguientes documentos:

- Certificado médico de embarazo extendido por el Ente Gestor de Salud o por los establecimientos públicos de salud.
- Certificado de matrimonio o Acta de reconocimiento ad vientre extendido por el Oficial del Registro Civil.
- Certificado de Nacimiento del hijo o hija extendido por el Oficial del Registro Civil.





Banco Central de Bolivia
Directorio

//43. R.D. N°030/2021

Artículo 4°.- (Fraude) Quienes incurran en la falsificación o alteración de los documentos requeridos en el Artículo 3 del presente Decreto Supremo, serán pasibles a las sanciones establecidas en la normativa vigente.

Artículo 5°.- (Vigencia del beneficio)

I. No gozarán del beneficio de **inamovilidad** laboral la madre y/o padre progenitores que incurran en causales de conclusión de la relación laboral atribuible a su persona, previo cumplimiento por parte del empleador público o privado de los procedimientos que fijan las normas para extinguir la relación laboral.

II. La **inamovilidad** laboral no se aplicará en contratos de trabajo que por su naturaleza sean temporales, eventuales o en contratos de obra; salvo las relaciones laborales en las que bajo éstas u otras modalidades se intente eludir el alcance de esta norma. En este último caso corresponderá el beneficio.

III. La **inamovilidad** laboral del padre y/o madre progenitores se mantendrá siempre y cuando cumplan con sus obligaciones legales y de asistencia para con el hijo o hija.

Artículo 6°.- (Incumplimiento) Si el empleador no cumple con el presente Decreto Supremo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, previa verificación, dispondrá la reincorporación de la madre y/o padre progenitores, con goce de haberes y otros derechos sociales por el tiempo que duró la suspensión de la relación laboral, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por infracciones a leyes sociales, salvando los derechos de la madre y/o padre progenitores en la vía judicial correspondiente.

Fecha de
incorporación:

		-			-		
--	--	---	--	--	---	--	--

DECRETO SUPREMO N° 29608, DE 18 DE JUNIO DE 2008
(modificación del Decreto Supremo N° 27477)
(inamovilidad)

Artículo 2°.- (Modificación) Se modifica el Artículo 5 del Decreto Supremo N° 27477 de 6 de mayo de 2004, de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 5.- (INAMOVILIDAD).

I. Las personas con discapacidad que presten servicios en los sectores público o privado, gozarán de **inamovilidad** en su puesto de trabajo, excepto por las causales establecidas por Ley.

II. La **inamovilidad** anteriormente dispuesta beneficiará a los padres o tutores que tengan bajo su dependencia a personas con discapacidad, y sólo será aplicable cuando los hijos o los dependientes sean menores de dieciocho (18) años, situación que deberá ser debidamente acreditada, salvo que se cuente con declaratoria de invalidez permanente, contenida en el Certificado Único de Discapacidad, emitida por el Ministerio de Salud y Deportes, de conformidad al Decreto Supremo N° 28521.”





Banco Central de Bolivia
Directorio

//44. R.D. N°030/2021

Fecha de
incorporación:

		-			-			
--	--	---	--	--	---	--	--	--

DECRETO SUPREMO N° 115, DE 6 DE MAYO DE 2009
REGLAMENTO A LA LEY N° 3460
(obligaciones de las instituciones públicas)

Artículo 15. (OBLIGACIONES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS). Las Instituciones Públicas y Privadas, tienen las siguientes obligaciones:

- Permitir a las madres en periodo de lactancia, llevar a sus bebés a sus fuentes de trabajo y de estudio, para que proporcionen lactancia materna exclusiva durante los seis (6) primeros meses de vida.
- Otorgar a las madres en periodo de lactancia, el descanso establecido en la Ley General del Trabajo, en caso de que éstas no lleven a sus bebés a sus centros de trabajo.
- Adecuar ambientes en los lugares de trabajo y de estudio, para que las madres con niños lactantes menores de seis meses puedan amamantar en condiciones óptimas.

Fecha de
incorporación:

		-			-			
--	--	---	--	--	---	--	--	--

LEY N°243 DE 28 DE MAYO DE 2012
CONTRA EL ACOSO Y VIOLENCIA POLÍTICA HACIA LAS MUJERES

Artículo 8°.- (Actos de acoso y/o violencia política)

Son actos de acoso y/o violencia política hacia las mujeres aquellos que: Impongan por estereotipos de género, la realización de actividades y tareas ajenas a las funciones y atribuciones de su cargo.

Asignen responsabilidades que tengan como resultado la limitación del ejercicio de la función político - pública.

Proporcionen a las mujeres candidatas o autoridades electas o designadas información falsa, errada o imprecisa que induzca al inadecuado ejercicio de sus funciones político - públicas.

Eviten por cualquier medio que las mujeres electas, titulares o suplentes, o designadas asistan a las sesiones ordinarias o extraordinarias o a cualquier otra actividad que implique la toma de decisiones, impidiendo o suprimiendo el derecho a voz y voto en igualdad de condición que los hombres.

Proporcionen al Órgano Electoral Plurinacional, datos falsos o información incompleta de la identidad o sexo de la persona candidata.

Impidan o restrinjan su reincorporación al cargo cuando hagan uso de una licencia justificada.

Restrinjan el uso de la palabra, en las sesiones u otras reuniones y su participación en comisiones, comités y otras instancias inherentes a su cargo, conforme a reglamentación establecida.





Banco Central de Bolivia
Directorio

//45. R.D. N°030/2021

Restrinjan o impidan el cumplimiento de los derechos políticos de las mujeres que ejercen función político - pública o que provengan de una elección con procedimientos propios de las Naciones y Pueblos Indígena Originario Campesinos y Afrobolivianos.

Restrinjan o impidan el uso de las acciones constitucionales y legales para proteger BO-L-N243 3 Bolivia: Ley contra el acoso y violencia política hacia las mujeres, 28 de mayo de 2012 sus derechos frente a los actos o eviten el cumplimiento de las Resoluciones correspondientes.

Impongan sanciones injustificadas, impidiendo o restringiendo el ejercicio de sus derechos políticos.

Apliquen sanciones pecuniarias, descuentos arbitrarios e ilegales y/o retención de salarios. Discriminen por razones de sexo, color, edad, orientación sexual, cultura, origen, idioma, credo religioso, ideología, afiliación política o filosófica, estado civil, condición económica, social o de salud, profesión, ocupación u oficio, grado de instrucción, condición de discapacidad, procedencia, apariencia física, vestimenta, apellido u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce u ejercicio en condiciones de igualdad de derechos humanos y libertades fundamentales reconocidas por Ley.

Discriminen a la autoridad electa designada o en el ejercicio de la función político - pública, por encontrarse en estado de embarazo, parto o puerperio, impidiendo o negando el ejercicio de su mandato o el goce de sus derechos sociales reconocidos por Ley o los que el correspondan.

Divulguen o revelen información personal y privada, de las mujeres candidatas, electas, designadas o en el ejercicio de funciones político - públicas, con el objetivo de menoscabar su dignidad como seres humanos y utilizar la misma para obtener contra su voluntad la renuncia y/o licencia al cargo que ejercen o postulan.

Divulguen información falsa relativa a las funciones político - públicas, con el objetivo de desprestigiar su gestión y obtener contra su voluntad la renuncia y/o licencia al cargo que ejercen o postulan.

Presionen o induzcan a las autoridades electas o designadas a presentar renuncia al cargo.

Obliguen mediante la fuerza o intimidación a las autoridades electas o designadas en el ejercicio de sus funciones político - públicas, suscribir todo tipo de documentos y/o avalar decisiones contrarias a su voluntad, al interés público o general.

Fecha de
incorporación:

		-			-				
--	--	---	--	--	---	--	--	--	--

DECRETO SUPREMO N° 2750, DE 1 DE MAYO DE 2016
(feriados nacionales)

ARTÍCULO 1.- (OBJETO). El presente Decreto Supremo tiene por objeto regular el calendario y traslado de feriados nacionales del Estado Plurinacional de Bolivia, con el fin de promover el turismo como actividad económica estratégica.





Banco Central de Bolivia
Directorio

//46. R.D. N°030/2021

ARTÍCULO 2.- (FERIADOS NACIONALES). Los feriados nacionales con suspensión de actividades públicas y privadas en el Estado Plurinacional de Bolivia, son los siguientes:

- a) 1° de enero (Año Nuevo);
- b) 22 de enero (Día de la Creación del Estado Plurinacional de Bolivia);
- c) Lunes y martes de Carnaval;
- d) Viernes Santo;
- e) 1° de mayo (Día del Trabajo);
- f) Corpus Christi;
- g) 21 de junio (Año Nuevo Aymara Amazónico);
- h) 6 de agosto (Día de la Independencia de Bolivia);
- i) 2 de noviembre (Día de Todos los Difuntos); y
- j) 25 de diciembre (Navidad).

ARTÍCULO 3.- (TRASLADO DE FERIADOS). Se considera feriado con suspensión de actividades públicas y privadas, los días lunes posteriores a los feriados que correspondan a días domingo, con excepción de los feriados señalados en los inciso c), d), f), i) del Artículo precedente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.- Las entidades y empresas públicas, deberán adecuar sus reglamentos internos con la finalidad de conceder vacaciones antes o después de feriados a las servidoras y servidores públicos que lo requieran.

Fecha de
incorporación:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

DECRETO SUPREMO N° 4272, DE 23 DE JUNIO DE 2020
(vacación obligatoria)

ARTÍCULO 70.- (VACACIÓN OBLIGATORIA DE FOMENTO AL TURISMO). 1. Como medida de fomento para un turismo planificado y programado, se establece para el sector público, la vacación obligatoria de al menos diez (10) días hábiles consecutivos entre el 1 de diciembre y el 28 de febrero.





Banco Central de Bolivia
Directorio

//47. R.D. N°030/2021

Apéndice
Derechos en Norma Específica

Fecha de
incorporación:

		-			-				
--	--	---	--	--	---	--	--	--	--

IMPLEMENTACIÓN LEY N°1670
PRIMAS ANUALES

Remuneración complementaria reconocida al personal del BCB que corresponda, equivalente a dos sueldos al año. La primera prima se pagará en el mes siguiente al periodo de tiempo trabajado del 1 de enero al 30 de junio, la segunda prima se pagará en el mes siguiente al periodo de tiempo trabajado del 1 de julio al 31 de diciembre.

Dichas remuneraciones, serán determinadas de acuerdo al promedio de los tres últimos sueldos efectivamente percibidos por cada personal del BCB dentro de los intervalos señalados en el párrafo precedente, excluyéndose gastos de representación, suplencia y todo otro beneficio que no constituya el salario propiamente dicho.

El personal del BCB que no hubiesen cumplido un año continuo de servicios en la gestión correspondiente y tengan al menos tres o más meses trabajados de forma continua dentro de los intervalos del 1 de enero al 30 de junio o del 1 de julio al 31 de diciembre, percibirán la prima anual por duodécimas, de acuerdo al tiempo trabajado.

Fecha de
incorporación:

		-			-				
--	--	---	--	--	---	--	--	--	--

IMPLEMENTACIÓN CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL
JUSTIFICATIVOS POR ATENCIÓN MÉDICA

Los justificativos de atención médica, serán aceptados siempre que sean presentados al momento de registrar su ingreso, sujeto a verificación ante la entidad gestora. Las partes de baja médica deben ser presentadas hasta el tercer día hábil de incurrida la inasistencia.

El personal del BCB que utilice la licencia, deberá presentar a la Gerencia de Recursos Humanos los descargos requeridos en los plazos establecidos para cada licencia, que correrán a partir de la fecha de reincorporación a su fuente laboral.





Banco Central de Bolivia
Directorio

//48. R.D. N°030/2021

II. TOLERANCIAS EN NORMA ESPECÍFICA

Fecha de
incorporación:

		-			-				
--	--	---	--	--	---	--	--	--	--

**ANEXO AL DECRETO SUPREMO N° 25749, DE 24 DE ABRIL DE 2000
REGLAMENTO DE DESARROLLO PARCIAL A LA LEY N° 2027**

ARTÍCULO 21 (TOLERANCIA PARA DOCENTES, ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS Y DE POSTGRADO).

I. Los servidores públicos que ejerzan la docencia en universidades públicas, privadas o institutos superiores, los que se encuentren realizando estudios universitarios o de posgrado, gozarán de una **tolerancia** máxima de dos horas diarias, con el goce total de sus remuneraciones, debiendo acreditar su inscripción, asistencia regular y vencimiento semestral o anual con la presentación de documentos originales. Este beneficio se suspenderá en los períodos de vacaciones de los centros de educación superior, por abandono o inasistencia reiterada a dichos instituciones de enseñanza y cuando se compruebe que el servidor público utiliza esa **tolerancia** en actividades ajenas a la enseñanza o estudios.

II. Para mantener la **tolerancia** de dos horas diarias, los estudiantes y universitarios en la gestión académica deberán presentar una certificación de las materias aprobadas en el período lectivo anterior y el certificado de inscripción en el nuevo período lectivo académico.

III. Para ejercer la docencia y gozar de la **tolerancia** establecida, deberán presentar el contrato suscrito con la universidad pública, privada o instituto superior, el mismo que establece la cátedra o curso que ejercerá, así como el horario y la modalidad establecida.

La **tolerancia** de dos horas diarias, deberá ser compensada con el trabajo de una hora diaria, encuentrese en vigencia el horario continuo o discontinuo.

Fecha de
incorporación:

		-			-				
--	--	---	--	--	---	--	--	--	--

**LEY DE 14 DE DICIEMBRE DE 1956
CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL**

A los efectos de su aplicación, se reconocen las **tolerancias** para el personal de las entidades del sector público establecidas en el Código de Seguridad Social, debiendo su aplicación remitirse a lo dispuesto por el referido Código y sus normas reglamentarias.





Banco Central de Bolivia
Directorio

//49. R.D. N°030/2021

Fecha de
incorporación:

		-			-		
--	--	---	--	--	---	--	--

LEY N° 348, DE 9 DE MARZO DE 2013
LEY INTEGRAL PARA GARANTIZAR A LAS MUJERES UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

ARTÍCULO 35. (MEDIDAS DE PROTECCIÓN). Las medidas de protección que podrá dictar la autoridad competente son las siguientes:

12. Disponer la **tolerancia** o reducción del horario de trabajo de la mujer que se encuentra en situación de violencia, sin que se vean afectados sus derechos laborales y salariales.

Fecha de
incorporación:

		-			-		
--	--	---	--	--	---	--	--

LEY N° 798, DE 25 DE ABRIL DE 2016
LEY DE MODIFICACIÓN A LA LEY N° 252

ARTÍCULO ÚNICO.

La presente Ley tiene por objeto modificar los Artículos 1, 2 y, 3 de la Ley N° 252 de 3 de julio de 2012, quedando redactados con el siguiente texto:

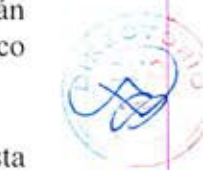
"Artículo 1. (OBJETO).

I. Las servidoras públicas y trabajadoras mayores de dieciocho (18) años que desarrollan sus actividades con funciones permanentes o temporales en instituciones públicas, privadas o dependientes de cualquier tipo de empleador, gozarán de **tolerancia** remunerada de un día hábil al año, a objeto de someterse a un examen médico de Papanicolaou y Mamografía.

II. Los servidores públicos y trabajadores mayores de cuarenta (40) años que desarrollan sus actividades con funciones permanentes o temporales en instituciones públicas, privadas o dependientes de cualquier tipo de empleador, gozarán de **tolerancia** remunerada de un día hábil al año, a objeto de someterse a un examen médico de Próstata.

III. Las servidoras y los servidores públicos y las trabajadoras y los trabajadores mayores de cuarenta (40) años que desarrollan sus actividades con funciones permanentes o temporales en instituciones públicas, privadas o dependientes de cualquier tipo de empleador, gozarán de **tolerancia** remunerada de un día hábil al año, a objeto de someterse a un examen médico de Colon."

"Artículo 2. (CONSTANCIA DEL EXAMEN MÉDICO). Para justificar el goce de esta **tolerancia**, la servidora pública o el servidor público, la trabajadora o el trabajador, deberá presentar ante la institución o lugar donde desarrolla sus actividades laborales, la constancia que evidencie programación y realización del examen médico, emitido por el ente gestor de salud donde se encuentre asegurado o por el centro de salud autorizado, y no así el resultado."





Banco Central de Bolivia
Directorio

//50. R.D. N°030/2021

“Artículo 3. (COORDINACIÓN). La fecha y el día de **tolerancia**, deberá ser establecida en coordinación entre la beneficiaria o el beneficiario y la empleadora o el empleador.”

Fecha de
incorporación:

		-			-			
--	--	---	--	--	---	--	--	--

DECRETO SUPREMO N° 3164, DE 03 DE MAYO DE 2017
(tolerancia para exámenes de Papanicolaou, Mamografías o Próstata)

ARTÍCULO 1.- (OBJETO).

El presente Decreto Supremo tiene por objeto modificar y adecuar el Decreto Supremo N° 1496, de 20 de febrero de 2013 que reglamenta la aplicación de la Ley N° 252, de 3 de julio de 2012, modificada por la Ley N° 798, de 25 de abril de 2016.

ARTÍCULO 2.- (MODIFICACIONES).

- I. Se modifica el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 1496, de 20 de febrero de 2013, con el siguiente texto:

“ARTÍCULO 1.- (OBJETO). El presente Decreto Supremo tiene por objeto reglamentar la aplicación de la Ley N° 252, de 3 de julio de 2012, modificada por la Ley N° 798, de 25 de abril de 2016.”

- II. Se modifica el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 1496, de 20 de febrero de 2013, con el siguiente texto:

“ARTÍCULO 2.- (PROGRAMACIÓN Y REALIZACIÓN DE EXÁMENES).

- I. Los Entes Gestores del Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo deberán realizar la programación anual de los exámenes referidos en la Ley N° 252, modificada por la Ley N° 798 y poner en conocimiento de la empleadora o el empleador. El cronograma deberá elaborarse en el mes de noviembre para ser efectivo en la siguiente gestión.

En caso que los exámenes no puedan ser realizados en el tiempo programado por alguna imposibilidad, éstos podrán ser reprogramados por el Ente Gestor del Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo y poner en conocimiento de la empleadora o el empleador dentro del mismo año.

El Ente Gestor del Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo que no cuente con la capacidad resolutive para la realización de los exámenes referidos en la Ley N° 252, modificada por la Ley N° 798 sea en Departamentos, Regionales o Distritos, podrá comprar estos servicios de otros establecimientos de salud en el siguiente orden:

- Otro Ente Gestor del Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo;
- Establecimientos del subsector público;
- Establecimientos del sector privado con y sin fines de lucro.

- II. Para la realización de los exámenes se debe considerar lo siguiente:





Banco Central de Bolivia
Directorio

//51. R.D. N°030/2021

- a) Las mujeres mayores de dieciocho (18) años de edad tendrán medio día laboral de **tolerancia** para la realización del examen físico de mama y Papanicolaou u otros exámenes análogos y, en caso de requerirse el examen de mamografía, tendrán adicionalmente otro medio día laboral de **tolerancia** para la realización del mismo;
- b) Los hombres mayores de cuarenta (40) años de edad tendrán medio día laboral de **tolerancia** para la realización del examen físico de próstata y, en caso de requerirse el examen de laboratorio (PSA), tendrán adicionalmente otro medio día laboral de **tolerancia** para la realización del mismo;
- c) Las mujeres y los hombres mayores de cuarenta (40) años de edad tendrán medio día laboral de **tolerancia** para la realización de la consulta médica (anamnesis y examen físico) de colon y, en caso de requerirse exámenes complementarios, tendrán adicionalmente otro medio día laboral de **tolerancia** para la realización de los mismos.

III. Se aprueba el Formulario Único de Consulta Médica Ley N° 252/Ley N° 798, disponiéndose que será de aplicación general como constancia ante la empleadora o el empleador o ante la unidad de recursos humanos en consultas realizadas en establecimientos de salud del subsector del Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo, en establecimientos del subsector público de salud o en establecimientos del sector privado con y sin fines de lucro; para cada examen realizado. Formulario que en Anexo forma parte integrante del presente Decreto Supremo.”

III. Se modifica el Artículo 3 del Decreto Supremo N° 1496, de 20 de febrero de 2013, con el siguiente texto:

“**ARTÍCULO 3.- (ATENCIÓN EN ESTABLECIMIENTOS DE SALUD PRIVADA).** Las trabajadoras o trabajadores y las servidoras o los servidores públicos, también podrán acudir por su cuenta a establecimientos de salud privados para la realización de los exámenes establecidos en el Artículo 2 del presente Decreto Supremo, haciendo uso de los mismos plazos de **tolerancia** remunerada. Para el efecto, los establecimientos de salud privados deberán emitir su constancia en el formulario establecido en el Parágrafo III del Artículo 2 del presente Decreto Supremo.”

IV. Se modifica el Artículo 4 del Decreto Supremo N° 1496, de 20 de febrero de 2013, con el siguiente texto:

“**ARTÍCULO 4.- (FISCALIZACIÓN Y CONTROL).**

- I. La fiscalización y control a los Entes Gestores del Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo, Establecimientos del subsector público, Establecimientos del sector privado con y sin fines de lucro será realizada por la Autoridad de Fiscalización y Control del Sistema Nacional de Salud, sobre la correcta prestación de los servicios con calidad y dentro los tiempos establecidos en el Parágrafo II del Artículo 2 del presente Decreto Supremo. En caso de incumplimiento establecerá sanciones en el ámbito de su competencia.





Banco Central de Bolivia
Directorio

//52. R.D. N°030/2021

- II. En caso que los Entes Gestores del Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo, Establecimientos del subsector público, Establecimientos del sector privado con y sin fines de lucro cuando corresponda, no presten atención con calidad y en los tiempos previstos para los exámenes, serán denunciados por las o los afectados ante la Autoridad de Fiscalización y Control del Sistema Nacional de Salud para su correspondiente investigación.”
- V. Se modifica el Artículo 5 del Decreto Supremo N° 1496, de 20 de febrero de 2013, con el siguiente texto:

“ARTÍCULO 5.- (INFORMES).

- I. Los Establecimientos del subsector público, Establecimientos del sector privado con y sin fines de lucro, remitirán informes mensuales, a través de los Servicios Departamentales de Salud – SEDES, al Sistema Nacional de Información en Salud – SNIS, dependiente del Ministerio de Salud. Para el caso de los Entes Gestores del Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo, los informes serán remitidos de manera directa al SNIS.

Los informes contendrán el número de personas que se realizaron los exámenes señalados en el Parágrafo II del Artículo 2 del presente Decreto Supremo. Su formato será regulado por la Autoridad de Fiscalización y Control del Sistema Nacional de Salud, en coordinación con el SNIS.

- II. El Ministerio de Salud a su vez remitirá esta información de cobertura de los exámenes realizados de manera semestral al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, para su consideración en temas de salud ocupacional.”

- VI. Se modifica el Artículo 6 del Decreto Supremo N° 1496, de 20 de febrero de 2013, con el siguiente texto:

“ARTÍCULO 6.- (PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN). El Ministerio de Salud, la Autoridad de Fiscalización y Control del Sistema Nacional de Salud, los SEDES, en coordinación con el Ministerio de Educación y el Ministerio de Comunicación, generarán espacios de información, orientación, educación y sensibilización sobre la importancia de la prevención del cáncer cérvico uterino, cáncer de mama, cáncer de próstata y cáncer de colon.”

ARTÍCULO 3.- (INCUMPLIMIENTO EN LA PRESENTACIÓN DEL FORMULARIO ÚNICO DE CONSULTA MÉDICA).

La persona beneficiada que haga uso de la **tolerancia** remunerada y no presente el Formulario Único de Consulta Médica Ley N° 252/Ley N° 798, será sancionada como falta injustificada por el tiempo autorizado.





Banco Central de Bolivia
Directorio

//53. R.D. N°030/2021

Apéndice
Tolerancias en Norma Específica

I. LICENCIAS EN NORMA ESPECÍFICA

Fecha de
incorporación:

		-			-		
--	--	---	--	--	---	--	--

LEY N° 2027, DE 27 DE OCTUBRE DE 1999
ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO

ARTÍCULO 48 (LICENCIAS). Los servidores públicos tendrán derecho al goce y uso de **licencias**, con derecho a percibir el 100% de sus remuneraciones y sin cargo a vacaciones, en los siguientes casos:

- Asistencia a becas y cursos de capacitación, conforme al reglamento de cada Sistema de Organización Administrativa.
- Por matrimonio: 3 días hábiles, previa presentación del certificado de inscripción y señalamiento de fecha expedida por el Oficial de Registro Civil.
- Por fallecimiento de padres, cónyuges, hermanos o hijos: 3 días hábiles, debiendo el servidor público presentar la documentación pertinente dentro de los siguientes cinco días hábiles de ocurrido el suceso.

Fecha de
incorporación:

		-			-		
--	--	---	--	--	---	--	--

ANEXO AL DECRETO SUPREMO N° 25749, DE 24 DE ABRIL DE 2000
REGLAMENTO DE DESARROLLO PARCIAL A LA LEY N° 2027

ARTÍCULO 20 (LICENCIAS). Todos los servidores públicos gozarán de **licencia**, con goce de su remuneración y sin cargo a vacaciones, en las siguientes situaciones:

- Asistencia a cursos de capacitación, becas de estudios, seminarios de actualización y cursos de post-grado desarrollados conforme a los procesos y programas de capacitación dispuestos por las normas Básicas del Sistema de Administración de Personal.
- Por matrimonio, gozará de 3 días hábiles de **licencia**, cumpliendo previamente con la presentación de la Certificación de Inscripción expedida por el Oficial de Registro Civil que acredite la fecha de realización del Matrimonio.
- Por fallecimiento de padres, cónyuge, hermanos o hijos, gozará de 3 días hábiles de **licencia**, con la obligación de presentar el Certificado de Defunción pertinente, dentro de los 5 días hábiles siguientes de acaecido el suceso.
- Por nacimiento de hijos, gozará de 2 días hábiles de **licencia** con obligación de presentar el certificado correspondiente.





Banco Central de Bolivia
Directorio

//54. R.D. N°030/2021

- e) Por enfermedad o invalidez se otorgará de acuerdo con el régimen de seguridad social, y se justificarán con el parte de baja respectivo.
- f) Para la resolución de asuntos de índole personal se otorgarán 2 días hábiles fraccionados, en el transcurso de 1 año, las mismas que no podrán ser consecutivos ni anteriores o posteriores a las vacaciones y feriados.

Fecha de
incorporación:

		-			-		
--	--	---	--	--	---	--	--

LEY DE 14 DE DICIEMBRE DE 1956
CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL

A los efectos de su aplicación, se reconocen las **licencias** como efecto de los Certificados de Incapacidad Temporal (bajas médicas) para el personal de las entidades del sector público establecidas en el Código de Seguridad Social, debiendo su aplicación remitirse a lo dispuesto por el referido Código y sus normas reglamentarias.

Fecha de
incorporación:

		-			-		
--	--	---	--	--	---	--	--

DECRETO SUPREMO N° 1212, DE 1 DE MAYO DE 2015
(licencia por paternidad)

ARTÍCULO ÚNICO.-

I. Se otorgará una **Licencia** por Paternidad de tres (3) días laborales, a partir del alumbramiento de la cónyuge o conviviente del trabajador del sector privado, con el goce del cien por ciento (100%) de su total ganado. Para ser beneficiado con la **Licencia** por Paternidad, el trabajador deberá presentar a la empleadora o empleador el Certificado que acredite el alumbramiento, emitido por el Ente Gestor de Salud correspondiente

II. Se modifica el inciso d) del Artículo 20 del Reglamento de Desarrollo Parcial a la Ley 2027 del Estatuto del Funcionario Público aprobado por Decreto Supremo N° 25749, de 20 de abril de 2000, con el siguiente texto:

“d) Por nacimiento de hijos, gozará de tres (3) días hábiles de **Licencia** por Paternidad con la obligación de presentar el certificado correspondiente”.

III. Para los trabajadores, empleados y funcionarios del sector público que no se encuentren comprendidos en la Ley N° 2027, de 27 de octubre de 1999, Estatuto del Funcionario Público, se aplicará lo señalado en el Parágrafo I del presente Decreto Supremo.





Banco Central de Bolivia
Directorio

//55. R.D. N°030/2021

Fecha de
incorporación:

		-			-			
--	--	---	--	--	---	--	--	--

DECRETO SUPREMO N° 3462, DE 18 DE ENERO DE 2018
(licencia especial para madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores de niñas, niños y adolescentes que se encuentren en condición o estado crítico de salud, con el goce del cien por ciento (100%) de remuneración)

ARTÍCULO 1.- (OBJETO).

El presente Decreto Supremo tiene por objeto otorgar el beneficio de **licencia** especial para madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores de niñas, niños y adolescentes que se encuentren en condición o estado crítico de salud, con el goce de cien por ciento (100%) de remuneración.

ARTÍCULO 2.- (ÁMBITO DE APLICACIÓN).

El ámbito de aplicación del presente Decreto Supremo comprende al sector público en todos los niveles del Estado y el sector privado, que tengan bajo su dependencia laboral a madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores de niñas, niños y adolescentes en condición o estado crítico de salud.

ARTÍCULO 3.- (EXCEPCIONES).

Quedan exentos de la aplicación del presente Decreto Supremo:

1. Las madres y padres que, mediante sentencia judicial ejecutoriada, hayan sido suspendidos total o parcialmente de su autoridad materna o paterna y aquellos que hayan cometido infracciones por violencia o delitos cuya víctima haya sido su hija o hijo;
2. Las guardadoras, guardadores, tutoras o tutores que hayan ejercido infracciones por violencia o delitos que vulneren los derechos de las niñas, niños y adolescentes;
3. Las madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores que por su naturaleza hayan suscrito un contrato a plazo fijo.

ARTÍCULO 4.- (CONDICIÓN O ESTADO CRÍTICO DE SALUD).

A efectos del presente Decreto Supremo, se entenderá como una condición o estado crítico de salud a las niñas, niños y adolescentes que presenten lo siguiente:

1. Cáncer infantil o adolescente;
2. Enfermedades sistémicas que requieren trasplante;
3. Enfermedades neurológicas que requieren de tratamiento quirúrgico;
4. Insuficiencia renal crónica;
5. Enfermedades osteoarticulares (huesos y articulaciones) que requieren tratamiento quirúrgico y rehabilitación;
6. Discapacidad grave y muy grave;
7. Accidente grave con riesgo de muerte o secuela funcional severa y permanente;
8. Accidente grave.

ARTÍCULO 5.- (LICENCIAS ESPECIALES).

Las **licencias** especiales se otorgarán a madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores, de niñas, niños y adolescentes que se encuentren en condición o estado crítico de salud, conforme se establece a continuación:





Banco Central de Bolivia

Directorio

//56. R.D. N°030/2021

1. Hasta cinco (5) días laborables por mes durante el periodo del tratamiento del Cáncer;
2. Hasta tres (3) días laborables previos a la intervención quirúrgica, un (1) día en la intervención quirúrgica y diez (10) días laborables posterior a la intervención quirúrgica de Trasplante de órgano sólido;
3. En los casos establecidos en los numerales 3 y 5 del Artículo precedente, hasta tres (3) días laborables previos a la intervención quirúrgica, un (1) día en la intervención quirúrgica y tres (3) días laborables posterior a la intervención quirúrgica;
4. Hasta dos (2) días laborables al mes para garantizar la atención médica de la hemodiálisis;
5. Hasta treinta (30) días laborables continuos o discontinuos computables desde la certificación médica que acredite el estado terminal de la niña, niño y adolescente;
6. En caso de discapacidad grave o muy grave, hasta tres (3) días laborables al mes para garantizar la atención en salud que requiera la niña, niño y adolescente en esta condición;
7. Hasta quince (15) días laborables continuos o discontinuos durante la atención en salud posterior al accidente grave con riesgo de muerte o secuela funcional severa y permanente;
8. Hasta tres (3) días laborables continuos durante la atención en salud posterior al accidente grave.

ARTÍCULO 6.- (REQUISITOS PARA LA SOLICITUD DE LICENCIA ESPECIAL).

I. Son requisitos para la solicitud de la **licencia** especial:

Documentación que demuestre la situación jurídica con la niña, niño y adolescente:

1. Certificado de nacimiento de la niña, niño y adolescente;
2. Resolución judicial de guarda o tutela, en caso de guardadores o tutores.

Documentación que demuestre la condición o estado crítico de salud:

3. Informe médico que especifique el diagnóstico, cronograma y horarios del tratamiento de la condición o estado crítico de salud de la niña, niño y adolescente, otorgado por ente gestor donde esté afiliado la madre, padre o tutores, por establecimiento de salud público o privado legalmente constituido, o médico tratante de la niña, niño y adolescente;
4. En caso de discapacidad presentar el carnet de discapacidad grave o muy grave de las niñas, niños y adolescentes, conforme a normativa vigente;
5. En caso de estado terminal, certificado médico que acredite tal condición.

II. Tanto en el sector público como privado, la solicitud de **licencia** especial deberá ser presentada con al menos tres (3) días de anticipación de acuerdo a la programación del tratamiento a efectuarse.

III. En caso de emergencia médica, la solicitud de **licencia** especial podrá ser regularizada en el plazo de tres (3) días posteriores.

IV. El informe médico señalado en el numeral 3 del Parágrafo I del presente Artículo, se constituye en Declaración Jurada sobre la condición o estado crítico de salud de la niña, niño y adolescente.

ARTÍCULO 7.- (INAMOVILIDAD LABORAL).

I. Las madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores gozarán de **inamovilidad** laboral durante el tiempo que la niña, niño y adolescentes se encuentre en condición o estado crítico de salud en los casos de:





Banco Central de Bolivia

Directorio

//57. R.D. N°030/2021

- a) Cáncer infantil o adolescente;
- b) Enfermedades sistémicas que requieren trasplante;
- c) Enfermedades neurológicas que requieren de tratamiento quirúrgico;
- d) Enfermedades osteoarticulares (huesos y articulaciones) que requieren tratamiento quirúrgico y rehabilitación;
- e) Accidente grave con riesgo de muerte o secuela funcional severa y permanente.

II. Las madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores con niñas, niños y adolescentes con discapacidad grave se rigen por la Ley N° 977, de 26 de septiembre de 2017, de Inserción Laboral y Ayuda Económica para Personas con Discapacidad.

III. La **inamovilidad** laboral para madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores de adolescentes en condición o estado crítico de salud, será aplicable hasta los dieciocho (18) años cumplidos.

ARTÍCULO 8.- (REVOCATORIA DE LA LICENCIA ESPECIAL).

I. A efectos de verificar el cumplimiento de la **licencia** especial otorgada, los empleadores del sector público o privado podrán solicitar información al ente gestor, a los establecimientos de salud público o privado legalmente constituido o médico tratante de la niña, niño y adolescente sobre la asistencia diaria de madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores.

II. El ente gestor, los establecimientos de salud público o privado legalmente constituido o médico tratante, a requerimiento del empleador del sector público o privado, deberán proporcionar la información solicitada en el Parágrafo precedente.

III. Ante el incumplimiento de la asistencia diaria de madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores, la **licencia** especial será revocada, sin perjuicio de recibir la sanción correspondiente.

Apéndice

Licencias en Norma Específica

Fecha de
incorporación:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

IMPLEMENTACION LICENCIA PARA PERSONAL INTERINO

El personal interino del BCB tendrá derecho a licencias con goce del 100% de sus haberes, para trámites personales, de medio día previa autorización firmada por su jefe inmediato superior. En caso de exceder esta licencia, el tiempo excedido será sancionado con el descuento correspondiente.

