

RESOLUCIÓN DE DIRECTORIO N° 038/2011

ASUNTO: GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS – MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE PERSONAL DEL BANCO CENTRAL DE BOLIVIA.

VISTOS:

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

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

La Ley N° 045, Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación, de 8 de octubre de 2010.

El Decreto Supremo N° 0762 de 5 de enero de 2011 que Reglamenta la Ley N° 045.

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

La Resolución de Directorio N° 11/2010 de 12 de enero de 2010, que aprueba el Reglamento Interno de Personal del Banco Central de Bolivia y sus modificaciones.

El Informe de la Gerencia de Recursos Humanos BCB-GRH-DAE-INF-2011-46 de 25 de marzo de 2011.

El Informe de la Gerencia de Asuntos Legales BCB-GAL-SANO-INF-382-2011 de 109 de 1 de abril de 2011.

CONSIDERANDO:

Que el artículo 8 párrafo II de la Constitución Política del Estado (CPE), dispone lo siguiente que el Estado se sustenta en los valores de unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, reciprocidad, respeto, complementariedad, armonía, transparencia, equilibrio, igualdad de oportunidades, equidad social y de género en la participación, bienestar común, responsabilidad, justicia social, distribución y redistribución de los productos y bienes sociales, para vivir bien.

Que la CPE en su artículo 9 numeral 2 y artículo 22, señala que son fines y funciones del Estado garantizar el bienestar, el desarrollo, la seguridad y la protección e igual dignidad de las personas fomentar el respeto mutuo. La dignidad y libertad de prensa son inviolables, respetarlas y protegerlas es su deber primordial.

Que en su artículo 322, la CPE establece que la Administración Pública se rige, entre otros, por los principios de ética, igualdad, calidez y responsabilidad.

//2. R.D. N° 038/2011

Que la Ley N° 045 establece que su objeto es establecer mecanismos y procedimientos para la prevención y sanción de actos de racismo y toda forma de discriminación en el marco de la CPE y Tratados Internacionales de Derechos Humanos.

Que dicha Ley, se aplica a las autoridades y servidores públicos de los Órganos Ejecutivo, Legislativo, Judicial y Electoral del Estado Plurinacional de Bolivia, sus entidades e instituciones del nivel ventral, descentralizadas o desconcentradas, quienes deben observarla de conformidad a la CPE y normas internacionales sobre derechos humanos, contra el racismo y toda forma de discriminación

Que el artículo 6 de la indicada norma legal, establece que es deber del Estado Plurinacional capacitar a las servidoras y servidores de la Administración Pública sobre las medidas de prevención, sanción y eliminación del racismo y toda forma de discriminación; promover políticas institucionales que incluyan adopción de procedimientos protocolos para la atención de poblaciones específicas y promover la ética funcionaria y el buen trato en la atención a la ciudadanía.

Que en la disposición legal citada, se señalan las conductas que constituyen faltas en el ejercicio de la función pública, siempre que estas faltas se cometan en el ejercicio de funciones, en la relación entre compañeros de trabajo o con las y los usuarios del servicio; y dispone que las entidades públicas deberán modificar sus Reglamentos Internos de Personal de manera que se incluyan las faltas descritas, como causal de inicio de proceso interno y motivo de sanción administrativa o disciplinaria.

Que el Decreto Supremo N° 762 establece que las entidades públicas a través de sus Máximas Autoridades Ejecutivas implementarán políticas de prevención contra el racismo y toda forma de discriminación en el ámbito de sus competencias y las obligaciones tanto de los servidores públicos como de las entidades públicas; describe las faltas en el ejercicio de la función pública y la clasificación de faltas disciplinarias, y establece el procedimiento para elevar a conocimiento de los órganos competentes, de los resultados de los procesos interno o administrativo.

Que en el marco de las disposiciones del Decreto Supremo N° 072, todas las instituciones públicas deberán incorporar en sus Reglamentos Internos, los principios generales de la Ley N° 45 y las faltas que constituyan actos de racismo y discriminación señalados en el artículo 13 y el artículo 14 de la misma norma, como causal de proceso interno y su sanción correspondiente, y remitir una copia de su Reglamento Interno al Comité Nacional contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación.

Que el BCB, en observancia a lo establecido en el párrafo IV del artículo 13 de la Ley N° 45, a través de la Resolución de Directorio N°140/2010 de 7 de diciembre de 2010, modificó su RIP incluyendo las faltas contenidas en el párrafo I del citado artículo, como causal de inicio de proceso interno y sanción administrativa disciplinaria.

//3. R.D. N° 038/2011

Que en razón a que el Decreto Supremo N° 762, determina que en los reglamentos internos de las entidades deben incluirse no sólo las faltas y sanciones por actos de racismo y discriminación sino también los principios generales previstos por la Ley N° 45, corresponde al BCB modificar su RIP, a efecto de dar cumplimiento a lo dispuesto por las referidas disposiciones legales.

Que de acuerdo al inciso 30) del artículo 11 del Estatuto del Ente Emisor, el Directorio se encuentra facultado para aprobar las políticas y reglamentos relativos al régimen interno del Banco Central de Bolivia y de administración de recursos humanos.

Que en virtud de lo dispuesto en el inciso o) del artículo 54 de la Ley N° 1670 y el numeral 29 del artículo 11 del Estatuto del Ente Emisor, el Directorio está facultado para aprobar, modificar e interpretar los reglamentos del Banco Central de Bolivia, por dos tercios de votos de la totalidad de sus miembros, sin necesidad de ningún acto administrativo adicional.

Que la Gerencia de Recursos Humanos mediante Informe BCB-GRH-DAE-INF-2011-46 recomienda al Directorio del Ente Emisor la aprobación de la modificación al Reglamento Interno de Personal del BCB considerando los antecedentes del Informe BCB-GAL-SANO-INF-2010-382.

Que la Gerencia de Asuntos legales mediante Informe BCB-GAL-SANO-INF-382-2011 señala que la modificación del RIP propuesta por la GRH mediante Informe BCB-GRH-DAE-INF-2011-46 es procedente, por cuanto no contraviene el ordenamiento jurídico vigente, siendo competencia del Directorio del BCB considerar su aprobación por dos tercios de votos de la totalidad de sus miembros, de conformidad a lo establecido en el artículo 54 inciso o) de la Ley N° 1670 y el artículo 24 del Estatuto de la Institución, y recomienda poner a consideración del Directorio, la modificación del RIP para su aprobación.

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

Artículo 1.- Modificar, en el marco de lo dispuesto por la Ley N° 45 y su Decreto Reglamentario, el Reglamento Interno de Personal del Banco Central de Bolivia, de acuerdo a lo siguiente:

I. Incluir en el artículo 2.- Base Legal, los incisos h) y p) con el texto siguiente:

DICE:

Artículo 2.- (Base Legal)

//4. R.D. N° 038/2011

El RIP, se encuentra enmarcado en las siguientes disposiciones normativas:

- a) Constitución Política del Estado.
- b) Ley N° 1178 de 20 de Julio de 1990, de Administración y Control Gubernamentales.
- c) Ley N° 1670 de 31 de octubre de 1995, del BCB.
- d) Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999, del Estatuto del Funcionario Público.
- e) Ley N° 2104 de 21 de junio de 2000, Modificatoria a la Ley N° 2027.
- f) Ley N° 1678 de 15 de diciembre de 1995, de las personas con discapacidad.
- g) Ley N° 2341 de 23 de abril de 2002, del Procedimiento Administrativo.
- h) Decreto Supremo N° 20060, de 20 de febrero de 1984, artículo segundo, que aprueba la escala única de bono de antigüedad para el Sector Público.
- i) Decreto Supremo N° 23318-A de 3 de noviembre de 1992, que aprueba el Reglamento de la Responsabilidad por la Función Pública.
- j) Decreto Supremo N° 26237 de 29 de junio de 2001 que modifica el Reglamento de la Responsabilidad por la Función Pública aprobado mediante Decreto Supremo N° 23318-A.
- k) Decreto Supremo N° 25749 de 20 de abril de 2000, que aprueba el Reglamento de desarrollo parcial a la Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999 del Estatuto del Funcionario Público.
- l) Decreto Supremo N° 26257 de 20 de julio de 2001 que aprueba el Reglamento de Desarrollo Parcial del Estatuto del Funcionario Público, relativo al Sistema de Declaración de Bienes y Rentas de los Servidores Públicos.
- m) Decreto Supremo N° 26115, de 16 de marzo de 2001, que aprueba las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal.
- n) Decreto Supremo N° 26319, de 15 de septiembre de 2001, Reglamento de Recursos de Revocatoria y Jerárquicos para la Carrera Administrativa.
- o) Reglamento de Control de la Declaración Jurada de Bienes y Rentas en las Entidades Públicas (R-CE/17), emitido por la Contraloría General del Estado, aprobado mediante Resolución N° CGR/030/2005 de 2 de marzo de 2005.
- p) Resoluciones Administrativas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.
- q) Resoluciones de Directorio relacionadas con la materia.
- r) Estatuto del BCB.
- s) Otras disposiciones relacionadas con la materia.

//5. R.D. N° 038/2011

DEBE DECIR:

“Artículo 2.- (Base Legal)

El RIP, se encuentra enmarcado en las siguientes disposiciones normativas:

- a) Constitución Política del Estado.
- b) Ley N° 1178 de 20 de Julio de 1990, de Administración y Control Gubernamentales.
- c) Ley N° 1670 de 31 de octubre de 1995, del BCB.
- d) Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999, del Estatuto del Funcionario Público.
- e) Ley N° 2104 de 21 de junio de 2000, Modificatoria a la Ley N° 2027.
- f) Ley N° 1678 de 15 de diciembre de 1995, de las personas con discapacidad.
- g) Ley N° 2341 de 23 de abril de 2002, del Procedimiento Administrativo.
- h) La Ley N° 045 de 8 de octubre de 2010, Contra el racismo y Toda Forma de Discriminación.**
- i) Decreto Supremo N° 20060, de 20 de febrero de 1984, artículo segundo, que aprueba la escala única de bono de antigüedad para el Sector Público.
- j) Decreto Supremo N° 23318-A de 3 de noviembre de 1992, que aprueba el Reglamento de la Responsabilidad por la Función Pública.
- k) Decreto Supremo N° 26237 de 29 de junio de 2001 que modifica el Reglamento de la Responsabilidad por la Función Pública aprobado mediante Decreto Supremo N° 23318-A.
- l) Decreto Supremo N° 25749 de 20 de abril de 2000, que aprueba el Reglamento de desarrollo parcial a la Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999 del Estatuto del Funcionario Público.
- m) Decreto Supremo N° 26257 de 20 de julio de 2001 que aprueba el Reglamento de Desarrollo Parcial del Estatuto del Funcionario Público, relativo al Sistema de Declaración de Bienes y Rentas de los Servidores Públicos.
- n) Decreto Supremo N° 26115, de 16 de marzo de 2001, que aprueba las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal.
- o) Decreto Supremo N° 26319, de 15 de septiembre de 2001, Reglamento de Recursos de Revocatoria y Jerárquicos para la Carrera Administrativa.
- p) Decreto Supremo N° 0762 de 5 de enero de 2011, que reglamenta la Ley N° 045 Contra el racismo y Toda Forma de Discriminación.**

//6. R.D. N° 038/2011

- q) Reglamento de Control de la Declaración Jurada de Bienes y Rentas en las Entidades Públicas (R-CE/17), emitido por la Contraloría General del Estado, aprobado mediante Resolución N° CGR/030/2005 de 2 de marzo de 2005.
- r) Resoluciones Administrativas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.
- s) Resoluciones de Directorio relacionadas con la materia.
- t) Estatuto del BCB.
- u) Otras disposiciones relacionadas con la materia.”

II. Modificar el artículo 52, con el texto siguiente:

DICE:

Artículo 52.- (Ropa de Trabajo)

El BCB una vez al año y dentro de sus límites presupuestarios, dotará a sus servidores públicos de ropa de trabajo para el desempeño de sus funciones, aspecto que será regulado por Gerencia General.

La Gerencia General reglamentará el uso de la ropa de trabajo otorgado por el BCB. El control de la vestimenta estará a cargo de la Gerencia de Recursos Humanos.

DEBE DECIR:

“Artículo 52.- (Ropa de Trabajo)

El BCB una vez al año y dentro de sus límites presupuestarios, dotará a sus servidoras públicas y servidores públicos de ropa de trabajo para el desempeño de sus funciones, aspecto que será regulado por Gerencia General.

Las servidoras públicas y los servidores públicos del BCB podrán escoger entre dos opciones de ropa de trabajo.

La Gerencia General, reglamentará el uso de la ropa de trabajo otorgada por el BCB. El control del uso de la ropa de trabajo estará a cargo de la Gerencia de Recursos Humanos.”

III. Incluir el nuevo Capítulo IX con el texto siguiente:

**“CAPITULO IX
RACISMO Y DISCRIMINACIÓN”**

//7. R.D. N° 038/2011

Artículo 59.- (Principios Generales)

El presente Capítulo regula aspectos relacionados con conductas y toda forma de discriminación, se rige por los siguientes principios generales:

- a) Interculturalidad. Entendida como la interacción entre las culturas, que se constituye en instrumento para la cohesión y convivencia armónica y equilibrada entre todos los pueblos y naciones para la construcción de relaciones de igualdad y equidad de manera respetuosa.
- b) Igualdad. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derecho. El Estado promoverá las condiciones necesarias para lograr la igualdad real y efectiva adoptando medidas y políticas de acción afirmativa y/o diferenciada que valoren la diversidad, con el objetivo de lograr equidad y justicia social, garantizando condiciones equitativas específicas para el goce y ejercicio de los derechos, libertades y garantías reconocidas en la Constitución Política del Estado, leyes nacionales y normativa internacional de Derechos Humanos.
- c) Equidad. Entendida como el reconocimiento a la diferencia y el valor social equitativo de las personas para alcanzar la justicia social y el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.
- d) Protección. Todos los seres humanos tienen derecho a igual protección contra el racismo y toda forma de discriminación, de manera efectiva y oportuna en sede administrativa y/o jurisdiccional, que implique una reparación o satisfacción justa y adecuada por cualquier daño sufrido como consecuencia del acto racista y/o discriminatorio.

Artículo 60.- (Derecho a no ser discriminado)

Además de los derechos establecidos en el párrafo I del artículo 8 del presente Reglamento, los servidores públicos del BCB tienen los siguientes derechos:

- a) A no ser discriminados por razón de sexo, color, edad, orientación sexual e identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, discapacidad, embarazo, por motivos racistas u otras.
- b) A recibir capacitación sobre las medidas de prevención, sanción y eliminación del racismo y toda forma de discriminación a través de talleres, seminarios de sensibilización y concientización organizados por la entidad.

//8. R.D. N° 038/2011

- e) A recibir un trato con igualdad y equidad donde se respete la interculturalidad y se garantice la protección contra el racismo y toda forma de discriminación, para lo cual el BCB promoverá las condiciones necesarias para lograr la prevención y aquellas que permitan que el responsable brinde una reparación o satisfacción justa y adecuada por cualquier daño sufrido como consecuencia del acto racista y/o discriminatorio.

Artículo 61.- (Deber de no Discriminar)

Además de los deberes establecidos en el párrafo I del artículo 9 del presente Reglamento, los servidores públicos del BCB tienen los siguientes deberes:

- a) Denunciar ante la autoridad competente de forma escrita de acuerdo a los procedimientos establecidos en el ordenamiento jurídico vigente, los actos de racismo y toda forma de discriminación.
- b) Ejercer el servicio público aplicando el principio de igualdad y no discriminación en todos sus actos.
- c) Cursar los módulos de actualización en valores, ética funcionaria, derechos humanos e igualdad y no discriminación desarrollados por la Escuela de Gestión Pública Plurinacional, independientemente de la modalidad de incorporación, nombramiento, contratación o designación.

Artículo 62.- (Prohibición)

Además de las prohibiciones establecidas en el artículo 10 del presente Reglamento, los servidores públicos del BCB están prohibidos de incurrir en cualquier conducta racista y/o discriminatoria.

Artículo 63.- (Denuncia de Actos de Racismo y Discriminación)

Los actos de racismo y toda forma de discriminación que constituyen faltas cometidas por servidores públicos del BCB, serán denunciados ante la Autoridad Sumariante, a efecto del inicio del proceso interno que corresponda.

El servidor público denunciante, podrá remitir copia de la respectiva denuncia al Ministerio de Culturas para fines de registro y seguimiento.

Artículo 64.- (Faltas y sanciones por Conductas Racistas y/o Discriminatorias)

- I. Constituyen faltas por conductas racistas y/o discriminatorias de los servidores públicos las siguientes:

//9. R.D. N° 038/2011

- a) **Agresiones verbales:** Que consisten 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.
- b) **Denegación de acceso al servicio:** Entendido como la restricción o negación injustificada o ilegal de un servicio por motivos racistas o discriminatorios.
- c) **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.

Siempre que estas faltas se cometan en el ejercicio de sus funciones, en la relación entre compañeros de trabajo o con las y los usuarios del servicio.

- II. Los motivos racistas son aquellos que se fundan en razón a la raza, origen nacional o étnico, color, ascendencia, pertenencia a naciones y pueblos indígena originario campesinos o al pueblo afroboliviano o uso de su vestimenta o idioma propio.
- III. Los motivos discriminatorios son aquellos que se fundan, de manera ilegal, en razón al sexo, edad, género, orientación sexual e identidad de género, identidad cultural, filiación familiar, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, opinión política o filosófica, estado civil, condición económica o social, enfermedad, tipo de ocupación, grado de instrucción, capacidades diferentes o discapacidad física, intelectual o sensorial, estado de embarazo, procedencia regional, apariencia física y vestimenta.
- IV. Las faltas disciplinarias se clasifican en leves, graves y gravísimas:
 - 1. Son faltas leves, las previstas en los incisos a) y b) del párrafo I de este artículo.
 - 2. Son faltas graves, el incurrir en la comisión de una falta leve, habiendo sido sancionado anteriormente por una falta leve.
 - 3. Son faltas gravísimas las previstas en el inciso c) del párrafo I. de este artículo o la comisión de una falta leve, habiendo sido sancionado anteriormente por otra grave.
- V. Los servidores públicos del BCB que incurran en alguna de las conductas racistas y/o discriminatorias previstas en este artículo, serán sometidos a proceso administrativo interno ante la Autoridad Sumariante y sancionados de acuerdo a lo dispuesto por el Reglamento de Responsabilidad por la Función Pública.

Artículo 65.- (Tratamiento Psicológico)

//10. R.D. N° 038/2011

Los servidores públicos del BCB que sean responsables administrativamente de la comisión de una de las faltas citadas precedentemente, podrán ser sometidos a tratamiento psicológico a cargo del Ente Emisor.

Artículo 66.- (Remisión de Antecedentes)

Las denuncias sobre racismo y toda forma de discriminación, serán remitidas por la Gerencia de Recursos Humanos del BCB a la Dirección General de Lucha Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación, Viceministerio de Descolonización del Ministerio de Culturas, para fines de registro y seguimiento.”

Artículo 2.- La Presidencia y la Gerencia General quedan encargadas de la ejecución y cumplimiento de la presente Resolución.

La Paz, 12 de abril de 2011

Marcelo Zabalaga Estrada

Ernesto Yáñez Aguilar

Rolando Marín Ibáñez

Hugo Dorado Aranibar

Gustavo Blacutt Alcalá

Rafael Boyán Téllez

//11. R.D. N° 038/2011