

**REGLAMENTO ESPECIAL CONTRA EL RACISMO Y**  
**TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN**

**CAPITULO I** -----

**DE LAS DISPOSICIONES GENERALES** -----

**Artículo 1.** El presente Reglamento Especial contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación, elaborado en conformidad con la Disposición Final Segunda del D.S. No.0762 de 5 de enero de 2011, Reglamentario de la Ley No.045 del 8 de octubre de 2010, Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación, regirá las relaciones de trabajo entre la empresa YPFB Transporte S.A. que en adelante se denominará la “Empresa”, y todo su personal, en los aspectos pertinentes a la relación de trabajo, tales como, procedimientos, derechos y deberes, prohibiciones y sanciones, relacionados a actos considerados como racistas y discriminatorios al interior de la Empresa.

La Empresa, es una sociedad anónima constituida en Bolivia bajo las normas del Código de Comercio, que cuenta con todos sus registros e inscripciones para su funcionamiento legal, dedicada al transporte de hidrocarburos por ductos y actividades conexas al mismo, de conformidad con la Ley de Hidrocarburos y sus reglamentos. El domicilio legal de la Empresa se encuentra en la ciudad de La Paz, su oficina principal en la ciudad de Santa Cruz y sus instalaciones industriales están ubicadas en los departamentos de La Paz, Oruro, Cochabamba, Tarija, Chuquisaca, Potosí y Santa Cruz.

**Artículo 2.** El presente Reglamento Especial contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación será aplicado a todos los trabajadores de la Empresa, ya sea que desarrollen sus actividades en la oficina principal u otros centros de trabajo en la ciudad o en el campo, constituyendo además parte integrante del contrato de trabajo, sin que ningún trabajador pueda alegar desconocimiento de sus normas, ya que la Empresa entregará a cada uno de sus trabajadores un ejemplar del mismo.

**CAPITULO II** -----

**DEL RACISMO Y LA DISCRIMINACION** -----

**Artículo 3.** La Empresa y los trabajadores se comprometen a realizar sus máximos esfuerzos para que las relaciones de trabajo se desarrollen en un ambiente de mutuo respeto, consideración y armonía, desterrando toda práctica y actos que signifiquen o puedan significar expresiones de racismo o discriminación.

**Artículo 4.** Están totalmente prohibidas al interior de la Empresa, las prácticas o actos que signifiquen expresiones racistas o discriminatorias, hacia el personal o entre trabajadores, entendiendo como tal lo siguiente:

**Definiciones:**

**RACISMO** (o **RACISTA**) es toda teoría tendente a la valoración de unas diferencias biológicas y/o culturales, reales o imaginarias en provecho de un grupo y en perjuicio de otro, con el fin de justificar una agresión y un sistema de dominación que presume la superioridad de un grupo sobre otro, tal como lo señala el inciso c) del artículo 5 de la Ley No 045 Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación.

**DISCRIMINACIÓN** (o **DISCRIMINATORIO**) es toda forma de distinción, exclusión, restricción o preferencia fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, e identidad de géneros, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica, social o de salud, profesión, ocupación u oficio, grado de instrucción, capacidades diferentes y o discapacidad física, intelectual o sensorial, estado de embarazo, procedencia, apariencia física, vestimenta, apellido u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos por la Constitución política del Estado y el Derecho Internacional. No se considerará **DISCRIMINACIÓN** a las medidas de acción afirmativa como lo señala el inciso a) del artículo 5 de la Ley 045 Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación.

**Artículo 5.** La Unidad de Transparencia de la Empresa, es el órgano técnico operativo que tiene la potestad para ejecutar acciones que permitan orientar a los trabajadores con el objeto de prevenir posibles actos de racismo y toda forma de discriminación. También tiene la potestad de realizar investigaciones preliminares y acumulación de pruebas ante denuncias de posibles actos de racismo y toda forma de discriminación. Tiene entre sus principales atribuciones:

- a) Recibir y procesar las denuncias que pudieran formular los trabajadores que consideren han sido víctimas de actos de naturaleza racista o discriminatoria.
- b) Realizar el relevamiento de antecedentes, seguimiento y monitoreo en las instancias que corresponda, sobre denuncias que pudieran formular los empleados que consideren han sido víctimas de actos de naturaleza racista o discriminatoria.

En caso de existir suficientes indicios de actos de racismo y discriminación, como resultado de las denuncias formuladas por los trabajadores, la Unidad de Transparencia solicitará la conformación de una Comisión Investigadora y se procederá conforme al Procedimiento Interno PP.009 Comisión Investigadora.

### **CAPITULO III**

#### **DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES**

**Artículo 6.** Los trabajadores tienen derecho a:

- a) Desempeñar sus funciones, cargos y responsabilidades en la Empresa sin sufrir ningún tipo de racismo o de discriminación.
- b) Denunciar formalmente a la Unidad de Transparencia de la Empresa actos de naturaleza racista o discriminatoria realizados en su contra.

**Artículo 7.** Los trabajadores tienen la obligación de:

- a) Conocer y cumplir todas las disposiciones legales relacionadas a la superación del racismo y discriminación, así como el presente Reglamento Especial y otras normas que regulan y coadyuvan al cumplimiento de estos objetivos.
- b) Observar buena conducta y cortesía en sus relaciones con el público, sus superiores y compañeros de trabajo, obrar con espíritu solidario y con lealtad para con su fuente de trabajo y fuera de ella.
- c) Participar en las actividades que se programen, así como asistir a los cursos de capacitación que se organicen como herramientas para superar el racismo y la discriminación.

**Artículo 8.** Por su parte, la Empresa tiene las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir todas las disposiciones legales referidas a la lucha contra el racismo y la discriminación, el presente Reglamento Especial y todas las normas legales relacionadas al tema.
- b) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, creencias, sentimientos, valores, principios, libertad de expresión y respeto por los derechos humanos, desterrando toda práctica o actos que pudieran significar expresiones de racismo y discriminación en ocasión del trabajo.
- c) La selección de candidatos para prestar servicios en la Empresa debe estar basada en el cumplimiento de los requisitos del puesto en cuanto a: conocimientos, habilidades, experiencia, actitudes, comportamientos, competencias y características psicofisiológicas. Esta decisión no podrá estar influenciada por ningún tipo de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad (con excepción de menores de edad), orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica, social o de salud, capacidades diferentes o discapacidad física, intelectual o sensorial, estado de embarazo, procedencia, apariencia física, vestimenta, apellido u otras.

## **CAPITULO IV** -----

### **DE LAS FALTAS Y SANCIONES** -----

**Artículo 9.** Los trabajadores que cometan actos que puedan significar expresiones de racismo o discriminación, entre ellos las agresiones verbales fundadas en motivos racistas y/o discriminatorios, la denegación de acceso al servicio por motivos racistas y/o discriminatorios, el maltrato físico, psicológico y sexual, por los mismos motivos en grado que no constituya delito y las acciones denigrantes, de acuerdo a lo prescrito en los Arts. 13 y 14 de la Ley No. 045 Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación, serán sancionados de conformidad con lo previsto en el presente Capítulo, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles y penales que correspondan.

**Artículo 10.** Todos los trabajadores que incurrieran en las faltas señaladas en el Artículo precedente estarán sujetos a las siguientes sanciones, de acuerdo con la gravedad de la situación y conforme a las recomendaciones de la Comisión Investigadora:-

- a) Amonestación verbal-----
- b) Amonestación por escrito-----
- c) Suspensión temporal del trabajo sin goce de haberes-----
- d) Rescisión de contrato sin pago de indemnización por tiempo de servicios, desahucio u otros beneficios sociales, (con excepción de los quinquenios consolidados) por infracción del inc. c) del Art. 16 de la Ley General de Trabajo e inc. h) del Art. 9º del Decreto Reglamentario.

**Artículo 11.** Tratándose de una primera vez y de faltas leves, el Supervisor llamará la atención en forma verbal.

**Artículo 12.** Cuando la amonestación verbal no surtiera efecto, o cuando el motivo así lo demandara, el Supervisor formulará una amonestación escrita al trabajador, mediante memorando en original y 2 (dos) copias, las cuales serán enviadas a la Gerencia de Recursos Humanos y Administración.

Esta Gerencia efectuará el registro del memorando en el archivo personal del trabajador y enviará la otra copia a la Dirección Departamental del Trabajo.

**Artículo 13.** Ocurriendo 3 (tres) amonestaciones formales en 1 (un) año de labores, la Gerencia Ejecutiva podrá aplicar una suspensión temporal del trabajo, de acuerdo a la gravedad de las faltas que serán directamente aplicadas por la Gerencia de Recursos Humanos y Administración.

**Artículo 14.** La suspensión temporal, sin goce de remuneración, se aplicará por toda infracción que no sea pasible de retiro, mediante comunicación escrita con copia a la Dirección Departamental del Trabajo y se impondrá por un mínimo de 3 (tres) días hábiles y un máximo de 7 (siete) días hábiles.

**Artículo 15.** Toda reincidencia, que no esté reglamentada en los anteriores artículos, será sancionada con la suspensión temporal o despido sin pago de beneficios sociales, de acuerdo a la gravedad de la infracción. Se tendrá por reincidencia la comisión de una nueva o misma falta a la anterior, después de haber sufrido sanción por esta última, dentro de los 2 (dos) últimos años de labores.

**Artículo 16.** Cuando un trabajador es despedido por justa causa, sin goce de indemnización por tiempo de servicios, desahucio, prima y otros beneficios sociales, no podrá volver a ser recontratado en la empresa.

**Artículo 17.** La Empresa deberá informar y enviar copia a la Dirección General de Lucha contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación cada vez que la Comisión Investigadora, conformada para el efecto según Procedimiento Interno PP.009, resuelva mediante resolución expresa, la existencia de una falta por estos hechos en contra de los trabajadores.

**Artículo 18.** En caso de existir indicios de responsabilidad penal, la Empresa deberá enviar la documentación correspondiente al Ministerio Público.

## **CAPITULO VI**-----

### **DISPOSICIONES FINALES**-----

**Artículo 19.** El presente Reglamento se encuentra supeditado a la Ley 045 del 8 de octubre de 2010 y al Decreto Supremo No. 762 del 5 de enero de 2011. Consecuentemente, nuevas disposiciones legales que cambien las normas vigentes, implicarán su adecuación automática.

**Artículo 20.** El presente Reglamento es de carácter enunciativo y no limitativo, pudiendo ser modificado total o parcialmente, previa aprobación de los trabajadores y en razón de nuevas disposiciones legales que se emitan al respecto.

**Artículo 21.** El presente Reglamento Especial entrará en vigencia luego de ser aprobado por los trabajadores de la Empresa y forma parte del Reglamento Interno de Trabajo, conforme a lo señalado en el Art. 14 de la Ley No. 045 y la Disposición Transitoria Segunda del D.S. 0762 del 5 de enero de 2011.

Santa Cruz de la Sierra, marzo de 2011