

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**  
**CARRERA DE DERECHO**  
**PETAENG**



**TRABAJO DIRIGIDO**

(Para optar el grado académico de Licenciatura en Derecho)

**“LA NORMATIVA QUE REGULA LAS DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL  
DE LOS TRABAJADORES EN SALUD DEL SISTEMA PÚBLICO DEL  
DEPARTAMENTO DE LA PAZ PARA EVITAR EL DESPIDO INDIRECTO”**

POSTULANTE : UNIV. PAMELA ASISTIRI RAMOS

TUTOR : DR. IVAN RAMIRO CAMPERO VILLALBA

LA PAZ - BOLIVIA  
2023

## **DEDICATORIA**

*A todas y todos los trabajadores en Salud del departamento de La Paz dependientes del SEDES, que nunca denunciaron actos de acoso laboral, por miedo a perder su trabajo, por negligencia, o los que tuvieron que renunciar y perdieron sus fuentes laborales.*

*Levántate, resplandece, porque tu luz ha llegado y la gloria del SEÑOR ha amanecido sobre ti. (Isaías 60:1)*

## **AGRADECIMIENTOS**

*A Dios por su inmenso amor y misericordia.*

*A mis amados padres Severo y Martha por su amor y cuidado.*

*A mi amado esposo José por su apoyo incondicional.*

*A mis amados hijos Benjamín José y Martha Clara que son mi motivación en mi vida, a quienes quite tiempo y dedicación para culminar mis estudios profesionales.*

*A mi tutor Dr. Iván Ramiro Campero Villalba por su orientación y guía en el presente trabajo.*

*Al Director de la carrera de Derecho Dr. Edwin Machicado Rocha y también a los administrativos de la unidad del PETAENG de la Carrera de Derecho, quienes me colaboraron en todo este proceso de titulación.*

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó para determinar la normativa que regula el procedimiento de la atención de denuncias sobre acoso laboral de los trabajadores en Salud Pública del departamento de La Paz (SEDES La Paz) con el fin de evitar el despido indirecto. Además de poder orientar a identificar estos actos a los trabajadores en salud.

Para lograr el objetivo general y específicos del presente trabajo se investigó, identifiqué, y analizo la normativa nacional aplicable a los trabajadores del sistema público de salud, ya que estos trabajadores no se rigen de acuerdo a la Ley General del trabajo, adecuándose a un régimen especial. Haciendo una recopilación de información y buscando normativa aplicable a este régimen especial se identificó la Resolución Ministerial N° 196/2021 de fecha 08 de marzo de 2021, que tiene por objeto reglamentar el procedimiento para la atención de denuncias sobre acoso laboral y sexual a mujeres en el ámbito laboral. Donde indica que será aplicable a gobiernos autónomos departamentales y SEDES La Paz es dependiente del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz. Además de regular el procedimiento de denuncias sobre acoso laboral en el ámbito laboral, también expresa las medidas protectivas, preventivas, y las herramientas para la atención de denuncias.

## CONTENIDO

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>1</b>
<b>AGRADECIMIENTOS.....</b>	<b>2</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>6</b>
<b>METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>8</b>
Planteamiento del problema.....	8
Justificación.....	9
Delimitación del problema.....	9
Delimitación Espacial.....	10
Delimitación Temporal.....	10
Delimitación Temática.....	10
Objetivos de la investigación.....	10
Objetivo general.....	10
Objetivos específicos.....	11
<b>MÉTODO Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>11</b>
Método descriptivo.....	11
Recopilación de datos.....	12
Técnica de la investigación documental.....	12
<b>MARCO HISTÓRICO.....</b>	<b>13</b>
Antecedentes históricos del término acoso laboral.....	13
Investigaciones de acoso laboral en Bolivia.....	15
<b>MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>16</b>
Derecho laboral.....	16
Acoso Laboral.....	19
Teorías de Acoso Laboral.....	19
Factores que originan el acoso laboral.....	21
<b>MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>23</b>
Concepto de acoso laboral.....	24
Características del acoso laboral.....	24
Actos que se constituyen actos de acoso laboral.-.....	25
Actos que No se constituyen actos de acoso laboral.-.....	27
Tipos de acoso laboral.....	28
Ascendente.-.....	28
Descendente.-.....	29
Horizontal.-.....	29

Consecuencias del acoso laboral.....	29
Físicas.-.....	29
Laborales.-.....	29
Psicológicas.-.....	30
Despido Indirecto.....	31
Características del Despido Indirecto.....	32
Causales de Desvinculación laboral.....	34
<b>MARCO JURÍDICO.....</b>	<b>37</b>
Normativa internacional.....	37
Convenio 111, OIT.....	37
Convenio 190, OIT.....	38
Normativa Nacional.....	40
La Constitución Política del Estado, garantías y derechos en materia laboral.....	41
Sentencias constitucionales referentes al derecho al trabajo.....	43
Constitucionalización de los Principios del Derecho laboral.....	44
Análisis del DS 28909 y RIP SEDES La Paz.....	46
Resolución Ministerial 196/21 – Ministerio de trabajo.....	49
<b>LEGISLACIÓN COMPARADA.....</b>	<b>52</b>
República de Colombia.....	52
República de Chile.....	53
Suecia.....	55
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>55</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>60</b>
Al trabajador.....	60
Al SEDES La Paz.....	60
Al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social,.....	61
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>62</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>65</b>
Flujograma y manual de procedimientos.....	65
Memorándum de verificación.....	68
Acta de verificación.....	69
Informe de verificación.....	72
Conminatoria de inmediato cese de acoso laboral.....	75

## INTRODUCCIÓN

Comenzaremos indicando que “el acoso laboral se entiende como cualquier acto individual o colectivo, constante y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte del inmediato superior, superior jerárquico, compañero de trabajo o un subalterno orientada en afectar física, emocional o psicológicamente, infundiendo miedo intimidación, terror, angustia, causando daño a la dignidad, perjuicio laboral que generar desmotivación, también el despido, destitución, renuncia o retiro del puesto”. (Defensoria del Pueblo, 2014)

Por tanto el acoso laboral atenta la estabilidad laboral de los trabajadores del sistema público de salud, puesto que las conductas hostiles directas, indirectas humillantes y/o discriminatorias lesionan la dignidad del trabajador, constituyéndose en formas de agresión disimuladas altamente eficaces de despido indirectos como ser la destitución o renuncia del trabajador.

Entre los trabajadores de salud no es habitual denunciar el acoso laboral, es más, entre compañeros hacen comentarios jocosos y antojadizos, si se enteran que lo hicieron. El SEDES La Paz tampoco realizan atención prioritaria o de intervención inmediata y como consecuencia tenemos el despido indirecto o la desvinculación laboral, es decir la renuncia o destitución del trabajador, además de crear daños colaterales psicológicas, como la auto recriminación, rebeldía, baja autoestima, inseguridad afectando su salud mental, física, ya que estos entran en estados de ansiedad, insomnio, estrés agudo, angustia, irritabilidad, problemas con la relación de pareja, conflicto con otras personas incluyendo el entorno familiar y otros.

La unidad de Recursos Humanos simplemente se dedica a ser una unidad meramente administrativa que se encargan de control de personal, atrasos, faltas, bajas médicas, certificaciones y otros trámites meramente administrativos, tampoco cuenta con un protocolo, guía o normativa explícita ante estos casos. Siendo la función de la unidad de recursos humanos y asesoría legal de SEDES La Paz de acuerdo a su Manual de organización y funciones interno la de prevenir, detectar, informar lo referente al acoso laboral.

Las relaciones laborales entre SEDES La Paz y los trabajadores del sistema público de salud no están regidas dentro la Ley general del trabajo y estos trabajadores tienen su reglamentación especial que es el Decreto Supremo 28909, “ Estatuto del trabajador en Salud Pública” publicada el 07 de noviembre de 2006, misma que regula los derechos, deberes y obligaciones de los trabajadores en salud así también los trabajadores en salud de SEDES La Paz tienen el Reglamento Interno de Personal de SEDES La Paz.

El presente trabajo tiene por objeto determinar la normativa que reglamenta el procedimiento para la atención de denuncias sobre acoso laboral de los trabajadores en salud del Departamento de La Paz para evitar el despido indirecto. También se analizó la normativa internacional y nacional referente al tema abordado que es el acoso laboral, derecho laboral, despido indirecto, clases de despido indirecto, se analizó la CPE, sentencias constitucionales, el DS 28909, el RIP de SEDES La Paz además que se realizó una exploración en cuanto a legislación comparada.

## METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

### **Planteamiento del problema.**

Los trabajadores en salud están regidos dentro un régimen especial, en reglamento interno de personal de SEDES La Paz y el D.S. 28909, en los cuales no está inserto el acoso laboral, como causal de proceso interno administrativo y estos casos no son de atención o intervención inmediata.

Por lo tanto no existe atención prioritaria a esta problemática recurrente en el SEDES La Paz, trasgrediendo así los derechos constitucionales y laborales, existiendo una carencia de medios que garanticen a los y las trabajadores en salud una estabilidad laboral y un trabajo digno, ya que estos al sufrir acoso laboral corren el riesgo de renunciar o ser despedidos.

Los trabajadores en salud no pueden identificar y tampoco saben que es acoso laboral, y si saben tiene miedo denunciarlo y no saben dónde acudir o denunciarlo, en especial los trabajadores no institucionalizados o nuevos ya que estos son más vulnerables de sufrir estos actos y de callarlos por miedo a ser despedidos, destituidos o simplemente evitarse de problemas.

Los trabajadores en salud al no poder identificar estos actos laboral tampoco conocen la normativa actual referente al acoso laboral, entonces se plantean las siguientes preguntas ¿Qué es el acoso laboral? ¿Cómo identificar actos de acoso laboral? ¿Dónde denunciamos actos de acoso laboral? ¿Qué actos se constituyen en acoso laboral? ¿Qué es el despido indirecto?

Ante lo expuesto necesitamos determinar la normativa que regula las denuncias de acoso laboral de los trabajadores en salud del departamento de La Paz y nos planteamos el siguiente problema:

¿Cuál es la normativa que regula las denuncias de acoso laboral de los trabajadores en salud del sistema público del departamento de La Paz para evitar el despido indirecto?

### **Justificación**

La presente investigación se realizó por que los trabajadores en salud están regidos en un reglamento interno de personal de SEDES La Paz y el D.S. 28909, en los cuales no está inserto el acoso laboral, como causal de proceso interno administrativo y estos casos no son de atención o intervención inmediata.

El SEDES La Paz al no contar con una reglamentación interna especial o de prioridad que regule las denuncias de acoso laboral a esta problemática, siendo de mucha importancia debido a que transgrede derechos constitucionales, laborales y que además tiene consecuencias físicas, psíquicas a largo plazo. Se vio por importante realizar el presente trabajo para determinar la normativa que regula estas denuncias de acoso laboral. Además que no solo regula las denuncias también determina las medidas preventivas y medidas protectivas.

El presente trabajo es de importancia para evitar el despido indirecto y además de evitar todo tipo de acoso laboral que sufren los trabajadores en salud del departamento de La Paz.

El presente trabajo fue motivado también porque fui funcionaria del Servicio Departamental de Salud La Paz y con esa experiencia, pude conseguir la información necesaria para realizar el presente trabajo. También solicite información a la unidad de archivo del Ministerio de trabajo quienes me facilitaron la resolución y sus anexos.

### **Delimitación del problema**

Para determinar el alcance y los recursos de la investigación tomaremos los siguientes aspectos:

### ***Delimitación Espacial.***

El presente trabajo determina la normativa que regula el procedimiento de atención de las denuncias en la relación laboral entre el SEDES La Paz y los trabajadores del Sistema Público de Salud del departamento de La Paz.

### ***Delimitación Temporal.***

Para delimitar el tiempo de la presente investigación se hizo referencia al estudio de las normativas referentes a la temática como ser el DS 28909 “Estatuto del Trabajador en Salud de Bolivia” de fecha 06 de noviembre de 2006, el Reglamento Interno de Personal SEDES LA PAZ y la Resolución Ministerial N° 196/21 de 08 de marzo de 2021 del Ministerio de Trabajo.

### ***Delimitación Temática.***

La temática de la investigación se enmarca dentro del Derecho Laboral, Derecho Administrativo y el Derecho Constitucional. Debido a que se busca determinar la normativa aplicable a estos actos dentro de SEDES la Paz.

### **Objetivos de la investigación**

Los objetivos de una investigación constituyen las metas que se pretende alcanzar en la investigación.

#### ***Objetivo general.***

El presente trabajo tiene como objetivo general el de:

“Determinar la normativa que regula las denuncias de acoso laboral de los Trabajadoras en Salud del sistema público del departamento de La Paz para evitar el despido indirecto”.

### ***Objetivos específicos***

Los objetivos específicos marcan los pasos y nos ayudan a alcanzar el propósito de la investigación y son las siguientes:

- Identificar cuáles actos se constituyen en acoso laboral dentro de SEDES La Paz con el fin de evitar el despido indirecto.
- Describir las consecuencias psicológicas clínicas de las trabajadoras en salud del departamento de La Paz como consecuencia del acoso laboral.
- Analizar la normativa vigente aplicable a la reglamentación de denuncias y detallar las medidas preventivas y protectivas de intervención inmediata de las víctimas de acoso laboral.

### **MÉTODO Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

El diseño y técnica de investigación que se utilizó busco encontrar normativa aplicable a la problematización, su relación con los objetivos generales y específicos planteados en la presente investigación que describiremos a continuación.

#### **Método descriptivo**

El método descriptivo tiene como propósito definir las propiedades importantes de personas, grupos comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, es decir, buscar saber ¿Quién?, ¿Dónde?, ¿Cuándo?, ¿cómo? y ¿por qué? del sujeto de estudio y principalmente describen o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar.

“Los estudios descriptivos pretenden recoger la información y organización que los estudios exploratorios, ya quien las preguntas parece guiado por taxonomías, esquemas descriptivos o tipologías; en estos estudios el interés está enfocado en las propiedades del

objeto o de la situación a ser clasificada al interior de estos esquemas. Los estudios descriptivos dan por resultado un diagnóstico”. (Jorge Padua, 2000)

El método descriptivo busca un conocimiento inicial de la realidad que se produce de la observación directa de investigador y del conocimiento que se obtiene mediante la lectura o estudios de las informaciones aportadas por otros autores. Se refiere a un método cuyo objetivo es exponer con el mayor rigor metodológico, información significativa sobre la realidad en estudio con los criterios establecidos por la academia. Se seleccionó este método debido a sus características que se ajustan a la presente investigación.

### **Recopilación de datos**

La recolección de datos se refiere al enfoque sistemático de reunir y medir información de diversas fuentes ya sean libros revistas publicaciones y otros para obtener un panorama completo y preciso de nuestra investigación.

La recopilación de datos nos permite responder a preguntas relevantes, evaluar los resultados y anticipar mejor la probabilidad y tendencias futuras.

### **Técnica de la investigación documental**

La investigación documental “se refiere a la investigación bibliográfica realizada en diversos tipos de escritos, tales como libros, documentos académicos, actas o informes, revistas, documentos personales (biografías, diarios, cartas, manuales, casos y archivos), etc.... La observación documental es básica para construir el marco teórico de la investigación, y es la más utilizada en todo tipo de disciplinas” (Münch, L., & Ángeles, E., 2003)

La técnica de la investigación documental se pudo reunir material bibliográfico para fundamentar jurídica y doctrinalmente la necesidad de regular el acoso laboral en Bolivia;

asimismo, esta técnica permitió recopilar los instrumentos internacionales, las normas vigentes en el país, así como las normas de otros países de la región que regulan el acoso laboral.

## **MARCO HISTÓRICO**

### **Antecedentes históricos del término acoso laboral**

El acoso laboral, proviene del término inglés mobbing, tomado de la etiología que es la ciencia que estudia en comportamiento individual y colectivo de los animales, y en concreto de las respuestas que cada especie del ambiente que los rodea. Konrad Lorenz, considerado uno de los padres de la etiología, lo utilizó por primera vez en 1966 para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios que acosaban a un animal solitario de mayor tamaño (Flores, M. M., Almegua, M. L., & Mendoza, R. H., 2007)

Para definir esa situación, Konrad utilizó el verbo inglés “to mob” que se define como atacar con violencia. Para este etólogo, los seres humanos están sujetos a similares impulsos innatos, aunque son capaces de mantenerlos bajo control racional. Según dicho autor una definición apropiada para el mobbing sería: “El ataque de una coalición de miembros en contra de uno de su misma especie, por alguna diferencia, defecto o rasgos significativos”. Así, se podría decir que se considera al mobbing como un fenómeno que afecta a las distintas especies de animales y culturas humanas (Olmedo, M., & González, P., 2006).

En 1976, Brodsky se refiere por primera vez al trabajador hostigado, en un estudio motivado por la promulgación de una nueva ley de condiciones de trabajo en Suecia. Sin embargo, no fue hasta la década de los 80, cuando Heinz Leymann aplicó el concepto de mobbing a la psicología laboral, dotándolo de sistematización y descripción precisa, fue en

este punto de la historia donde el término comenzó a tener gran relevancia. Leymann adoptó el término mobbing a principios de los 80, al observar una conducta violenta y de acoso en el mundo laboral (Flores, M. M., Almegua, M. L., & Mendoza, R. H., 2007)

En 1990, en el Congreso sobre Higiene y Salud en el Trabajo, celebrado en Hamburgo, fue presentado el concepto mobbing, tal y como hoy día se lo conoce: “acoso moral en el trabajo” (Olmedo & González, 2006), definiéndose como la “situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.

En este sentido, en sus inicios, el concepto de acoso laboral aludía a la agresión psicológica perpetrada por un trabajador, contra otro de su centro laboral, de manera permanente, hasta el punto de hacerlo renunciar o abandonar su trabajo. Los primeros en hacerse eco del estudio científico del mobbing fueron los países nórdicos, existiendo publicaciones de reconocida relevancia para el avance científico en los factores que intervienen en el acoso moral y las consecuencias del mismo.

Otros investigadores que han estudiado el fenómeno son Einarsen y Skogstad, quienes indican que el mobbing se produce cuando, durante un período de tiempo, alguien es objeto de persistentes acciones negativas por parte de otra u otras personas, y por diversas razones se enfrenta a dificultades también persistentes para defenderse de las mismas.

Por otra parte, en España, el investigador González de Rivera, centra su obra en el maltrato psicológico en las instituciones; Barón Duque presenta la tesis de que el poder y la negociación son elementos presentes en el mobbing, explicando que el mobbing se utiliza dentro de una organización como medio para adquirir poder, relacionando el fenómeno con la ética y la moral de los individuos (Flores, Almegua, & Mendoza, 2007, pág. 19).

### **Investigaciones de acoso laboral en Bolivia**

En Bolivia, el acoso laboral no había sido considerado dentro de su normativa interna, sino hasta el año 2009, cuando se promulga la vigente Constitución Política del Estado. En la norma constitucional, “Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral” (Art. 49.III); asimismo, se establece que “La ley determinará las sanciones correspondientes”. No obstante, esta disposición constitucional no ha sido desarrollada en las normas laborales, civiles, administrativas ni penales, salvo en la Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia (La Ley N° 348, de 9 de marzo de 2013), limitando su regulación a las mujeres. La Ley insta al Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, adoptar medidas de protección contra toda forma de acoso sexual o acoso laboral, y adopción de procedimientos internos y administrativos para su denuncia, investigación, atención, procesamiento y sanción.

Las investigaciones en Bolivia sobre Acoso Laboral han sido pocas, que no tuvieron relevancia, porque fueron publicadas en revistas especializadas que no son de alcance nacional o de gran trascendencia para la población. Con ello los medios de comunicación en los últimos tiempos, han difundido el Acoso Laboral como un problema consecuencia del mundo laboral, y se han interesado más en el acoso sexual, el estrés laboral y otras.

Entre las publicaciones científicas, destaca el artículo de la psicóloga Giomar Bejarano Gerke “Violencia en el campo laboral” en el año 2004, publicada en la revista de Ciencias Penales, artículo que inspiró la presente investigación. El artículo hace referencia a la problemática de la violencia en el trabajo, que tiene consecuencias en la salud del trabajador y que jurídicamente es exigible, puntualiza además, que no está contemplada en la legislación laboral legislación.

Así también el Dr. Juan Carlos Moreno Reyes Ortiz publicó el año 2014 un libro titulado acoso laboral donde menciona que “los trabajadores no saben cómo identificar el mobbing toda vez que ni los jueces ni abogados conocen el tema, en este sentido la legislación debe determinar la competencia, así mismo la ley general del trabajo al ser tan antigua no se adecua a varios cambios sociales. Obra que recopila varios temas aspectos del mobbing de reconocidos autores.

Así también hay varias investigaciones plasmadas en monografías y tesis en la carrera de derecho de la UMSA que abordaron esa temática donde recomiendan y concluyen que debe tener una normativa especial.

## **MARCO TEÓRICO**

En el presente capítulo se desarrollan las teorías y conceptos relacionados con el acoso laboral y los derechos que vulnera el acoso laboral, que sirven de base para la fundamentación de la regulación de las denuncia de acoso laboral de los trabajadores en salud del sistema público del departamento de La Paz.

### **Derecho laboral**

“El derecho laboral o Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones

sindicales y el Estado. El Derecho del Trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales” (Cascante, 1999)

El Derecho Laboral pertenece al Derecho Público, que reglamenta la organización y actividad del Estado, los organismos dotados de poder público y las relaciones que tienen ese carácter. Se encuentra integrado por elementos de derecho público y derecho privado, por sus particulares características de materialización ideal.

El Derecho del Trabajo es un derecho eminentemente social y no económico, teniendo como su principal quehacer al hombre-trabajador y la protección que le brinda en sus relaciones laborales (Zegada, 1995).

El concepto de trabajo al que presta atención el Derecho Laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

Es así que El autor Marco A. Dick, define al Derecho del Trabajo como: “El conjunto de normas y principios jurídicos coercitivos, que regulan las relaciones entre el trabajador y el empleador y ambos con el Estado a objeto de protección del trabajador” (Dick, 2008).

El Derecho del Trabajo se convierte en un elemento fundamental del Estado del Bienestar, ya que se conforma en el principal árbitro del conflicto entre trabajo y capital.

El derecho laboral, en sus inicios, es parte del ordinario, pero a partir de la posguerra toma relevancia y comienza a autonomizarse, creando una nueva rama de derecho que será el Derecho del Trabajo, un derecho especial que se circunscribe al ámbito laboral y que incluye la legislación estatal y la normativa de procedencia profesional (convenios colectivos), y que también influye en las prestaciones sociales relacionadas con el empleo (Moreno G. , 2003).

Isaac Sandoval, proporciona un conjunto de definiciones sobre Derecho Laboral, citando a varios autores, así:

– Alejandro Gallart, sostiene que el Derecho del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas, dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos u obreros y, los aspectos que deriven de esa relación.

– Walker Linares, define al Derecho del Trabajo como un conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica y social de los trabajadores.

– Para Pérez Botija, el Derecho del Trabajo, es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de protección y tutela del trabajo.

– Pérez Patón afirma que el Derecho del Trabajo es un cuerpo de doctrinas y de instituciones creadas con fines de protección al asalariado y las clases económicamente débiles. (Sandoval, I., & De Sandoval, A. , 1992)

El Derecho del Trabajo tiene cinco partes fundamentales: (Aizpuru & Rivera, 1994, págs. 276-277)

- Regulación de condiciones de trabajo: se centra en temas como la duración de la jornada y tiempo de descanso, salarios, seguridad e higiene laboral y estabilidad del empleo.
- Condiciones de vida: afecta a los seguros sociales, preferentemente a la Seguridad Social. Incluye en esta materia no sólo al trabajador sino también a su núcleo familiar.
- Regulación de las relaciones laborales: la normativa que define y delimita las actividades y relaciones entre trabajadores y empresarios. Estipula la resolución de conflictos o los marcos para los convenios colectivos.
- Regulación sobre el cumplimiento de la normativa: agrupa a los órganos públicos de control de la normativa laboral.
- Regulación del mercado de trabajo: se centra en la legislación referente a la política de empleo. (Aizpuru, M., & Rivera, A., 1994)

### **Acoso Laboral**

Respecto del acoso laboral se han dado diversos conceptos, sin embargo, todas ellas coinciden en algunos elementos comunes como la intencionalidad de dañar, la reiteración de la conducta y el contexto laboral donde se producen estas conductas. A continuación se exponen los conceptos más relevantes:

#### ***Teorías de Acoso Laboral***

El profesor **Heinz Leymann** lo define como la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos

una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, ese maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicossomática y social”. (Molero, 2010)

**Iñaki Piñuel y Zabala**, Señalan que el acoso laboral es “el continuado, deliberado y degradante maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, compañeros, subordinados o jefes, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes modalidades ilícitas” (Piñuel y Zabala, I., 2002).

**Mauro Acevedo de Moura**, “el establecimiento de comunicaciones no éticas, generalmente entre un superior perverso y su subordinado, que se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización e intrigas contra un(a) trabajador(a) que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos; un proceso destructivo sutil, que puede llevar a la discapacidad permanente como así también a la muerte de la víctima. (Azevedo de Moura)

**Serrano**, Desde el punto de vista clínico del Acoso Laboral, lo caracteriza por los siguientes elementos:

Elemento subjetivo: Elemento subjetivo: donde el acosador persigue un fin, una intención, humillar, vejar, aislar a la víctima y que esta abandone su trabajo.

Elemento objetivo: “se trata de comportamientos hostiles reiterados en un periodo de tiempo más o menos largo, por tanto estamos ante conductas sistemáticas que obedecen a un plan y cuyo efecto es la degradación del ambiente del trabajo y/o de las condiciones de trabajo”.

Relación asimétrica: Entre el acosador y la víctima “una relación de poder asimétrica”.

Resultados: Cabe señalar que el resultado es precisamente el daño, pero el resultado final o el elemento finalista del Acoso Laboral es el deshacerse del trabajador o trabajadora. (Serrano, 2002)

### ***Factores que originan el acoso laboral***

Respecto a las causas del acoso laboral, Hoel y Salin indica que habría tres aproximaciones alternativas para explicar el fenómeno: por las características de personalidad de la víctima y el acosador; por las características inherentes a las interacciones humanas dentro de las organizaciones; y por las variables de naturaleza contextual y ambiental relacionadas con la organización del trabajo (Carretero, N., Gilmonte, P., & Luciano, J.V., 2011).

Entonces, se podría decir que las causas del acoso laboral, estarían relacionadas con:

- a) las relaciones interpersonales de los trabajadores, incluyendo a los empleadores,
- b) con los factores del entorno laboral, que incluirían las condiciones laborales (herramientas de trabajo, clima organizacional, capacitación, motivación) y,
- c) factores organizacionales (delimitación de funciones de los trabajadores, carácter horizontal o vertical de la administración, métodos de trabajo).

En 1996 Leymann hacía especial hincapié en los antecedentes organizacionales, planteando que un entorno de trabajo pobremente organizado crea condiciones que pueden propiciar situaciones de acoso laboral, constituyendo en la actualidad unos de los enfoques más aceptados para explicar el origen del acoso laboral. Dentro de los factores

organizacionales se encuentran: la organización en el trabajo, el clima laboral, patrones de liderazgo, gestión y resolución de conflictos.

Bajo la concepción anterior, el acoso laboral no es sólo sería un problema que sufre la víctima o el acosador que lo provoca, sino que también muestra señales de que las cosas no funcionan bien dentro de la organización, es decir, es un reflejo de que el ambiente laboral no es el adecuado para que los trabajadores puedan desempeñar adecuadamente su actividad laboral. Para profundizar un poco más en los factores que originan el acoso laboral, hay que incidir en cinco aspectos organizacionales de gran interés:

**Organización en el Trabajo:** Las conductas que favorecen el acoso laboral se dan, frecuentemente, en organizaciones con: falta de interés y apoyo por parte de superiores, ausencia de relación con éstos, poca colaboración, cargas excesivas de trabajo, estilos de dirección autoritarios, débil comunicación interna (González, T., & Delgado, M., 2008)

**Cultura Organizacional:** El acoso laboral es más común en organizaciones que permiten y toleran de una manera directa o indirecta, este tipo de comportamientos, así los acosadores continúan actuando sin sufrir consecuencias personales o laborales, es lo que Piñuel denomina “organización tóxica”, teniendo consecuencias negativas para todos los integrantes (González, T., & Delgado, M., 2008)

**Estilo de Liderazgo:** El acoso laboral está asociado con un estilo débil de liderazgo, en ambientes donde los superiores no han puesto en funcionamiento estrategias sobre la gestión y resolución de conflictos laborales, otros sin embargo hacen referencia a la relación entre estilos de dirección autoritarios y entornos laborales que favorecen el acoso (Borrás, 2002)

**Clima Laboral:** Se dan más situaciones de acoso donde falta armonía entre los grupos de trabajo y donde hay poco apoyo entre los compañeros. Un ambiente de trabajo hostil, en el que se dan agresiones tanto verbales como físicas y ofensas, es una realidad que conlleva a ambientes laborales adversos que provocan múltiples consecuencias tanto para el plano personal como el organizacional (González, T., & Delgado, M., 2008)

**Entorno Socio-económico:** La influencia de la liberación de los mercados, la lucha por la eficiencia y la intensificación del trabajo, afectan a la mayoría de las organizaciones, pudiendo así desembocar en un aumento del acoso y de los comportamientos abusivos por parte de compañeros y superiores. Asimismo, el uso de trabajadores a tiempo parcial y los recortes de los salarios son predictores evidentes de la aparición de problemas y conflictos en el trabajo (Borrás, 2002)

De los factores descritos, se puede deducir que la cultura organizacional, el ambiente de trabajo, los salarios, la sobrecarga laboral y otros, pueden facilitar conductas de acoso laboral, sobre todo en las organizaciones donde se carecen de políticas laborales que propicien un clima laboral apropiado para que los trabajadores puedan desempeñar su labor de manera óptima.

## **MARCO CONCEPTUAL**

En el presente capítulo desarrollaremos conceptos relacionados con el acoso laboral sus fases, sus efectos psicológicos, físicos, laborales, manifestaciones clínicas. Así también desarrollaremos el despido indirecto, clases de despido y desvinculación dentro de la reglamentación de SEDES La Paz Y EL DS 28909, mismas que sirven de base para la fundamentación conceptual sobre la regulación de las denuncias de acoso laboral de los trabajadores en salud del sistema público del departamento de La Paz.

### **Concepto de acoso laboral.**

Para poder conceptualizar el acoso laboral tomaremos en cuenta a la definición de la Resolución N° 196/2021 del Ministerio de Trabajo de fecha 08 de marzo de 2021, que en su

Art. 3 (ACOSO LABORAL) *“es aquella conducta repetida o comportamiento ejercido contra la mujer en el centro de trabajo que se traduce en ataques verbales, insultos, críticas injustificadas, ridiculización, sobrecarga de trabajo , amenaza de despido , desacreditación profesional, aislamiento social, falsos rumores y otros, cuya finalidad sea lograr la renuncia forzosa o abandono del cargo por parte de la víctima”.*

### **Características del acoso laboral**

Se caracteriza por la presión al trabajador de manera sostenida en el tiempo, y el ejercicio del poder en forma abusiva, sin dejar marcas; la víctima es objeto de violencia y se encuentra en inferioridad de condiciones.

La violencia es comunicacional, verbal como escrita, con señas, manipuladora, e información distorsionada, no deja señales externas, a no ser el deterioro psicológico y somático cómo lo cual no es posible diagnosticar, sin un análisis profundo de la situación.

El acoso sistemático se puede presentar alternativamente por la acción y la omisión, de los hostigadores. Se presenta mediante la acción cuando el acosador ejecuta técnicas de acoso de manera personal o por intermedio de otras personas o medios. Es por omisión cuándo se conoce del acoso y no se toman medidas para remediar el mismo, constituyéndose en cómplice del acoso.

### **Actos que se constituyen actos de acoso laboral.-**

A continuación detallamos los actos que se constituyen como acoso laboral según la revista de la defensoría del pueblo y son los siguientes:

- Amenazas de destitución o despido.
- Descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo profesional o técnica.
- La alusión a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona que afecte su dignidad.
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada, asignándole objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, salvo que se trate de una situación de emergencia o de urgencia o imprevisto debidamente justificable y demostrable.
- La exigencia injustificada de prestar servicios en horarios excesivos respecto a la jornada laboral legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia reiterada de trabajar en días no laborables sin ningún fundamento ni que respondan a las necesidades de la entidad, o en forma discriminatoria respecto a las demás servidoras o servidores públicos.
- El brusco cambio decidido unilateralmente del puesto de trabajo o de la labor contratada si ningún fundamento ni que responda a la necesidad de la entidad.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.

- La negativa a proporcionar documentos e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

- Los actos de agresión física entendidos como cualquier tipo de contacto físico, aquellas amenazas físicas veladas, como ser levantar la mano, acercamiento de caras con gritos y/o gestos hoscos u otros, o cualquier tipo de acto que tenga como consecuencia una afectación física que no constituya delito.

- Las manifestaciones verbales con gritos, expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, comentarios hostiles y humillantes de descalificación con utilización o no de palabras soeces dentro del ámbito laboral cuando está sola o en presencia de otras personas.

- Las denuncias, instauración de procesos y sanciones administrativas y/o disciplinarias injustificadas.

- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

- Someter al sujeto pasivo a una situación de aislamiento social, ignorándolo o excluyéndolo, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste

**Guevara Ramírez** resalta que los elementos integrantes del acoso que permiten distinguirlo de otros factores psicosociales en el ambiente laboral son:

Maltrato de palabra u obra o ambos a la vez

Es de carácter continuado y deliberado

Lleva implícito el ánimo de provocar malestar, humillación y hostilidad.

Trata de desestabilizar a un trabajador y minarlo emocionalmente

Puede llegar a actos de violencia física o psíquica en extremo

El trabajador puede haber tenido hasta el momento un excelente desempeño

Puede ser difícil demostrar los hechos para realizar denuncia

Su último fin es que el trabajador renuncie a su trabajo

Otros consideran como elementos necesarios para que se produzca acoso y violencia laboral los siguientes elementos:

Actitudes de violencia psicológica de forma prolongada

Extrañamiento o aislamiento social

Daño psicológico

Provoca o induce el cese en el trabajo (Moreno R. O., 2014) Pag. 38.

#### **Actos que No se constituyen actos de acoso laboral.-**

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la institución cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.

- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa.

- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

- La emisión de memorándums o llamadas de atención cuando el servidor o servidora haya incurrido probadamente en actos reprobables o no cumpla con sus funciones establecidas en el contrato, términos de referencia o normas internas de la institución.

### **Tipos de acoso laboral**

El acoso laboral puede producirse entre el personal de igual jerarquía, personal superior y entre subordinados, por lo que el mobbing puede clasificarse de la siguiente forma:

#### ***Ascendente.-***

Es el rechazo que se da a una persona de más alto nivel en el trabajo es decir “el rechazo a su nuevo jefe” esto puede ser por motivos de preferencias que esta dicha persona entro a ocupar este cargo, pues esta dicha persona se somete a burlas, críticas de los demás. Los comportamientos propios del acoso laboral ascendente son la falta de comunicación con los demás y la no sociabilidad, la evaluación negativa de su trabajo creando sensación de inutilidad y ataques contra su vida íntima o personal. Estos casos más se dan a personas que tienen poco liderazgo, y a la falta de control en estas situaciones.

En resumen es el acoso por parte de los subordinados hacia lo superiores o jefes, este puede darse entre personal antiguo o nuevo

### ***Descendente.-***

Este acoso lo realiza una persona que se encuentra en un cargo superior, es decir una persona influyente que tenga autoridad hacia la otra. Podemos decir también que es el acoso por parte de los mandos superiores o jefes hacia uno o varios de sus empleados y este es el más común.

### ***Horizontal.-***

Este tipo de acoso se produce entre compañeros de trabajo. Hay varias teorías sobre el motivo de acoso laboral horizontal es decir puede ocasionarse por motivo de problemas amorosos, problemas personales, y celos. También se entiende como el acoso entre personal de igual jerarquía, y generalmente el acoso se produce en grupo hacia un compañero, los móviles pueden ser variados, desde problemas personales, diferencias laborales, culturales, religiosas políticas. Etc.

## **Consecuencias del acoso laboral**

### ***Físicas.-***

Se da un amplio elenco de somatizaciones: trastornos cardiovasculares (hipertensión, arritmias, dolores en el pecho, etc.), trastornos musculares (dolores lumbares, cervicales, temblores, etc.), trastornos respiratorios (sensación de ahogo, sofocos, hiperventilación, etc.) y trastornos gastrointestinales (dolores abdominales, náuseas, vómitos, sequedad de boca, etc.).

### ***Laborales.-***

Las consecuencias en el área laboral suponen la destrucción progresiva de la vida laboral de la víctima. Debido al mobbing se suele solicitar una baja laboral por estrés, durante la cual la empresa puede llevar a cabo el despido o negarse a abonarle el salario,

difundir rumores sobre la víctima y mentir sobre su salida de la empresa. Se han descrito síntomas clínicos que el acoso produce en la víctima entre los cuales cabe distinguir diferentes estadios.

- Estadio de autoafirmación. La víctima detecta el conflicto o el trato despectivo.
- Estadio de desconcierto. La víctima se siente desconcertada y duda.
- Estadio de indefensión. En esta fase, la víctima se esfuerza para agradar y para que le tengan en mejor consideración.
- Estadio traumático o de ansiedad. La víctima suele sentirse vulnerable.
- Estadio de estabilización crónica. Es un sentimiento de desvalorización

### ***Psicológicas.-***

Ansiedad, estado de ánimo depresivo, apatía o pérdida de interés por actividades que previamente le interesaban o le producían placer, alteraciones del sueño (insomnio e hipersomnia), profundos sentimientos de culpabilidad, aumento del apetito, distorsiones cognitivas (fracaso, culpa, ruina, inutilidad, etc.), hipervigilancia, suspicacia, labilidad emocional con llanto frecuente, ideas de suicidio no estructuradas, sentimientos de impotencia e indefensión y miedos al lugar de trabajo, disminución de la capacidad de memoria y dificultades para mantener la atención y pensamientos recurrentes sobre la situación de mobbing.

Ansiedad: El sujeto se siente nervioso, cansado, en estado constante de alerta, con alteraciones del sueño, con manifestaciones psicósomáticas: problemas digestivos, migrañas, alergias, problemas neuroendocrinos, etc. Se ha descrito inclusive un síndrome de estrés postraumático, desconfianza extrema y pérdida de la confianza en sí mismo.

Depresión: Debido al agotamiento, el sujeto pasa a una fase de tristeza, culpa y sentimiento de desvalorización. Consecuencias posteriores: Flashbacks, conductas de miedo, evitación, pérdida de la esperanza, sensación de fracaso y humillación y de una existencia dañada. Algunos cuando se vuelven a emplear o sobreviven a la empresa originaria, suelen desarrollar rasgos paranoicos y rigidez de la personalidad, pueden revisar muchas veces su propio trabajo y justificar hasta la tarea más sencilla que realizan (Hirigoyen, 2001).

### **Despido Indirecto**

El despido indirecto es un derecho concedido al trabajador para considerarse despedido tácitamente, aunque el empleador no hubiera prescindido de sus servicios, si ha mediado grave incumplimiento de las obligaciones por parte del empresario, ya sean legales, convencionales o contractuales. En estos casos el trabajador previa intimación, explicando las causas que motivan su reclamo, y exigiendo el cese de esas acciones en un tiempo razonable, tiene derecho, si persisten, a percibir las correspondientes indemnizaciones por preaviso y antigüedad como si se tratara de un despido sin causa. El auto despido entrega al trabajador la posibilidad de imputar una causal a su empleador, poniendo término a su contrato de trabajo y recibiendo el pago de las indemnizaciones legales si éstas correspondieren.

En conclusión, el auto despido o despido indirecto consiste en el término de la relación laboral decidido unilateralmente por el trabajador, motivado por el incumplimiento del empleador que incurre en alguna de las causales de término del contrato de trabajo que le son imputables, lo que hace imposible que pueda continuar normalmente la prestación de servicios derivadas de ese contrato. Se define como un “acto

unilateral y extintivo, en virtud del cual el trabajador pone término al contrato de trabajo que lo vincula con el empleador, motivado por el supuesto de que éste ha incurrido en determinadas causas subjetivas voluntarias de terminación y que da derecho a solicitar se ordene por tribunal competente el pago de las indemnizaciones que le correspondan”. (Barahona, 2008)

### ***Características del Despido Indirecto***

- Es un acto jurídico unilateral y extintivo de la relación laboral.
- Es irrevocable. Una vez que el trabajador expresa la voluntad sea directa o indirectamente de poner término a la relación laboral.
- En el derecho comparado no es la voluntad del trabajador la que tiene el efecto extintivo, sino la sentencia judicial que declara el despido indirecto.
- Es fundado. Debe fundarse en una o más causales establecidas taxativamente en la ley.
- Es facultativo del trabajador. Él decide si le pone término al contrato de Trabajo, si perdona la causal o recurre a otros mecanismos de protección de los derechos que se están vulnerando por el empleador.
- Es irrenunciable. La facultad de hacer o no uso del despido indirecto por parte del trabajador es un derecho irrenunciable.
- El efecto indemnizatorio del despido indirecto requiere declaración judicial.

Se entiende como despido indirecto, cuando el empleador obliga al trabajador a renunciar. Cuando una empresa quiere despedir un empleado sin que exista una justa causa para ello, hace lo necesario para “convencer” a empleado de que renuncie, y en algunos casos de forma más expresa, lo obliga a renunciar. El obligar a un trabajador a renunciar,

de probarse constituye un despido indirecto, y naturalmente injustificado, lo que obliga a la empresa a pagar la respectiva indemnización por despido injustificado.

No cabe entonces la equivocación endilgada por cuanto la existencia del despido injusto no fue punto que desarrollara la legislación laboral de nuestro país hasta nuestros días, dentro de sus consideraciones, pues, dando por sentada la existencia del despido indirecto y entendiendo que éste genera idénticas consecuencias que un despido injustificado, es necesario la existencia del derecho a percibir los beneficios sociales completos por parte del empleador.

En este orden de ideas, aun omitiéndose los insalvables errores enunciados, el cargo no debe prosperar, por cuanto la censura olvida los reconocidos efectos que la ley ha otorgado y que el desarrollo jurisprudencial ha reconocido al despido injusto y a la renuncia provocada; pues en dicho caso, al contrario de lo que expone la impugnante, no existe una decisión libre del empleado tendiente a finalizar la relación laboral sino, una presión por parte del empleador que obliga a aquél a tomar dicha determinación; en consecuencia, al haberse establecido la existencia del despido indirecto, cuestión sobre la cual no cabe discusión alguna, y entendiéndose que con éste se causan los mismos efectos que con el despido injustificado, asiste al ex - empleado el derecho de recibir los beneficios sociales (indemnización y desahucio) por cumplirse los requisitos que para declararse el despido indirecto.

Los empleadores pueden recurrir a un sin número de estrategias para obligar al trabajador a pasar su carta de renuncia, desde acoso laboral, hasta desmejoramiento de las condiciones de trabajo, como salario, horarios de trabajo, etc.

No sobra aclarar que el despido indirecto injustificado debe ser reconocido o calificado por el juez laboral, por lo que necesariamente se requiere de una reclamación judicial

### **Causales de Desvinculación laboral**

En el Reglamento Interno de personal de SEDES La Paz, en su capítulo VI refiere a las causales de conclusión laboral, expone lo siguiente:

*El Capítulo VI, del Retiro, del Reglamento Interno de Personal el Art. 43 (RETIRO) el retiro está conclusión de la relación de trabajo entre la entidad y el servidor público, se producida por las causales descritas en el artículo 61 del D.S. N° 28909 más las señaladas en el presente reglamento:*

**Renuncia de trabajador.-** *cuando el servidor público manifiesta por un tarea mente su determinación de concluir su vínculo laboral con la administración, para cuyo efecto deberá ser comunicada por escrito al director del establecimiento con una anticipación de 15 días hábiles.*

**Proceso.-** *emergente de resultado de proceso administrativo disciplinario por responsabilidad de la función pública o infracciones al reglamento interno de la institución y o legislación vigente aplicable*

**Jubilación.-** *cuando el servidor público, pasé al sector pasivo optando por la renta de vejez.*

**Abandono de funciones.-** *Por un periodo de 3 días hábiles consecutivos, o seis discontinuos, en un mes, no debidamente justificados.*

*Incapacidad física o mental calificada.- punto ante la pérdida de capacidad laboral determinada por la instancia legalmente autorizada por las normas que rigen la seguridad social.*

***Prisión formal del trabajador.-*** punto emergente de Sentencia condenatoria ejecutoriada.

*Desempeño insuficiente punto como resultado de 2 evaluaciones de desempeño consecutivas calificadas como insuficientes, con un intervalo no inferior a un mes.*

***Por supresión de cargo.-*** Entendida como la eliminación de puestos de trabajo o cargos en el marco del subsistema de movilidad de recursos humanos, del reglamento del estatuto de los trabajadores en salud.

***Contusión o resolución de contrato.-*** Cuando el contrato del servidor eventual llegue a su término o sea resuelto o rescindido por causas justificadas.

***Conclusión del período de evaluación de confirmación.-*** Como resultado de la evaluación de confirmación calificada como insatisfactoria.

*Artículo 44.- (destitución) en el caso de los incisos b y d del artículo precedente, los servidores públicos no podrán ser destituido sin ser sometidos a un proceso administrativo interno, excepto en los demás casos que correspondan a su retiro directo sin proceso previo. La destitución en todos los casos debe estar justificada y documentada, pudiendo el servidor público impugnar tal decisión conforme al reglamento bajo responsabilidad por la función pública.*

Así también lo expresa el Decreto Supremo 28909 en su art. 61 que describimos a continuación:

*Artículo 61.- (sanciones y retiro) las infracciones al presente estatuto darán lugar a sanciones que incluyen llamadas de atención, multas, suspensión temporal de funciones o destitución del cargo, según reglamento específico punto a su vez, ningún funcionario podrá ser retirado por causa alguna que no figuren hicie enmarque estrictamente en las razones establecidas. El Ministerio de salud y deportes o las unidades e instituciones dependientes del sistema Público de salud como podrán dar por terminada la relación laboral, cuando existan las siguientes causales:*

- a) Renuncia del trabajador, en cuyo caso dicha decisión, deberá ser comunicada por escrito con una anticipación mínima de 15 días hábiles, la aceptación será también por escrito junto*
- b) Las causales que impliquen infracciones al estatuto, según reglamento específico.*
- c) Jubilación.*
- d) Incapacidad física calificada, ante la pérdida de capacidad laboral determinada por las instancias legalmente autorizadas por las normas que rigen la seguridad social.*
- e) Prisión formal del trabajador, emergente de Sentencia condenatoria ejecutoriada.*
- f) Destitución emergente del resultado de proceso administrativo.*
- g) Como resultado de 2 evaluaciones de desempeño consecutivas, calificadas como insuficientes.*

## MARCO JURÍDICO

En el presente capítulo se describen los instrumentos internacionales y la normativa nacional que regulan las relaciones laborales y garantizan los derechos de los trabajadores.

### **Normativa internacional**

Existen diversos instrumentos internacionales que hacer referencia al acoso laboral, pero los más importantes han sido emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, los cuales se mencionan a continuación:

#### ***Convenio 111, OIT.***

Sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo OIT, 1958. En su artículo primero, se afirma que:

El término discriminación comprende:

*Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;*

*Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.*

*Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación a los efectos de este convenio. Los términos empleo y ocupación incluyen tanto el*

*acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.*

**Convenio 190, OIT.**

El Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, fue adoptado en la 108ª reunión CIT del 21 junio de 2019 en Ginebra; entrará en vigor, el 25 junio 2021.

*Las disposiciones más importantes son las siguientes:*

*Artículo 1*

*1. A efectos del presente Convenio:*

*a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y*

*b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.*

*2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.*

*Artículo 7 Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.*

*b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidos y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.*

*Artículo 9 Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:*

*a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;*

*b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;*

*c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y*

*d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y*

*riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.*

El Convenio sobre violencia y acoso en el trabajo, 2019 (núm. 190), es un tratado internacional jurídicamente vinculante presentado a la ratificación de los Estados miembros, mientras que la Recomendación complementaria (206), no vinculante, proporciona orientaciones más precisas sobre su puesta en práctica. Las dos normas reconocen que para proporcionar a los trabajadores y las trabajadoras un mundo libre de violencia y acoso, los países miembros, deben adoptar un conjunto de medidas que abarcan desde la prevención, hasta la protección, recursos, aplicación y reparación. El objeto de estas disposiciones es prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación en el empleo y ocupación.

La ratificación de los convenios por parte de un Estado, obligan a éste a reflejar los ordenamientos del convenio en las leyes nacionales, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores; e informar periódicamente a la OIT, a través de memorias sobre su aplicación. Asimismo, las personas comprendidas en su aplicación pueden iniciar procesos de reclamación o queja.

### **Normativa Nacional.**

En la Constitución Política del Estado, artículo 49 párrafo III que establece:

*“El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes”,*

denotándose que tiene como finalidad además de proteger derechos laborales; el de garantizar la estabilidad laboral.

Por otra parte la Ley Integral Para Garantizar a las Mujeres una vida libre de violencia N° 348, define lo siguiente:

*Artículo 7 “Violencia Laboral: Es toda acción que se produce en cualquier ámbito de trabajo por parte de cualquier persona de superior, igual o inferior jerarquía que discrimina, humilla, amenaza o intimida a las mujeres; que obstaculiza o supedita su acceso al empleo, permanencia o ascenso y que vulnera el ejercicio de sus derechos.”*

### ***La Constitución Política del Estado, garantías y derechos en materia laboral.***

En materia laboral, el estado reconoce al trabajo como principal fuerza productiva, a través de la constitución y las leyes establece una serie de derechos y garantías al trabajador y al empleador , ya sea de forma expresa o tácita, por las cuales deben regularse las relaciones laborales, así como de la resolución de controversias que surjan entre ellos; el art. 13-I de CPE en primer nivel establece que todos sus preceptos son ineludibles al que deben sujetarse todos sus ciudadanos: “los derechos reconocidos por esta constitución son inviolables, universales, interdependientes, indivisibles y progresivos. El estado tiene el deber de promoverlos, protegerlos y respetarlos”. (Vidaurre, 2022)

- Son inviolables, Porque ninguna autoridad o persona puede negar el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales y de Derechos Humanos.
- Son universales, porque se aplican a todos los ciudadanos sin excepción y que se encuentran dentro de su jurisdicción (“Las leyes bolivianas se aplican

a todas las personas naturales o jurídicas bolivianas o extranjeras en todo el territorio boliviano” Art. 14-V CPE).

- Son interdependientes, Porque todos los derechos se relacionan entre sí y no se reconocen prioridades de unos sobre otros.
- Son indivisibles, porque estos derechos reconocidos no se aplicarán y ejercerán cómo entes aislados, más bien como un todo
- Son progresivos en virtud de que nuevos derechos adquiridos o no reconocidos se van incorporando a la protección y garantías del estado a través de la constitución las leyes y principios: “Los derechos que proclama la constitución no serán entendidos como negación de otros derechos no enunciados”.

*El Art. 9.4 dispone Qué son fines y funciones del estado: “Garantizar el cumplimiento de los principios, valores, derechos y deberes reconocidos y consagrados por la constitución”, artículo que coloca el estado en posición de garante ineludible de hacer respetar los derechos consagrados en sus disposiciones.*

Por su parte el artículo 410-I sustentado la supremacía de la Norma fundamental expresa: *“La Constitución es la norma Suprema del ordenamiento jurídico boliviano y goza de primacía Frente a cualquier otra disposición normativa”*; en este sentido, son deberes de las bolivianas y los bolivianos: *“Conocer cumplir y hacer cumplir la Constitución y las leyes”*, así como de respetar y promover los derechos reconocidos en sus preceptos cómo lo dispone el artículo 108 numerales 1) y 2).

***Sentencias constitucionales referentes al derecho al trabajo.***

**Sentencia constitucional plurinacional 1712 /2013** de 10 de octubre realizando un desarrollo doctrinal normativo y jurisprudencial respecto al derecho al trabajo señaló que el derecho al trabajo, se encuentra ampliamente reconocido en el texto constitucional, comenzando del preámbulo constitucional que señala sobre la construcción del nuevo estado plurinacional boliviano, que el mismo se basa en el respeto e igualdad entre todos en convivencia colectiva con acceso al agua, trabajo, educación, salud y vivienda para todos.

Una dimensión muy importante del ser humano es su calidad de hombre trabajador (homo faber) como la misma es parte de una vertiente de la dimensión social de la persona en el escenario de la construcción de un estado social de derecho como en el caso del estado plurinacional de Bolivia que desde su preámbulo constitucional señala que la construcción del nuevo estado se basa en el respeto e igualdad entre todos en convivencia colectiva con acceso al agua, trabajo, educación, salud y vivienda para todos.

**Sentencia Constitucional 1790/2013** de 21 de octubre, concluye puntos importantes sobre el derecho al trabajo en los siguientes términos:

Sobre el tema la jurisprudencia constitucional señaló que es “...*la potestad capacidad o facultad que tiene toda persona para desarrollar cualquier actividad física o intelectual tendiente a generar su sustento diario como el de su familia. (:::) la propia ley fundamental establece el límite del mismo al señalar expresamente que tal derecho debe ejercerse de manera que no afecte el bien común y el interés colectivo....*”.

En el mismo contexto, respecto del derecho del trabajo se tiene instituido que;... *“no implica la obligación del estado de otorgar a todos los ciudadanos un puesto de trabajo como si no que le obliga a adoptar políticas que favorezcan la creación de puestos de trabajo tanto en el sector público como privado, y a tutelar este derecho fundamental como actos que prohíben o restringen el ejercicio de este derecho o actitudes discriminatorias, a fin de garantizar iguales oportunidades para conseguir y tener estabilidad en un puesto de trabajo como en mérito al cumplimiento de los requisitos generales exigidos para el mismo”.*( SC 0842/2012, SC 020 3/2005 entre otras(

Por tanto todas las personas se encuentran en las mismas condiciones sin distinción alguna a acceder al trabajo, con la respectiva de numeración producto del trabajo realizado, procurando como mínimo condiciones dignas a todas las y los trabajadores en un escenario de subsistencia digna y respetable tanto para ellos como para sus familias siendo parte esencial en el desarrollo y aplicación de derechos sociales

### ***Constitucionalización de los Principios del Derecho laboral***

El artículo 48 II de la CPE, se establecen principios y la forma de interpretar las disposiciones en la materia: *“las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección (...); de primacía de la relación laboral; continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor del trabajador”.* El Artículo 49-III eiusdem , protege la estabilidad laboral y prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral.

Uno de los Pilares que componen el núcleo del derecho laboral sustantivo recae en el ***principio de protector***, cuyo carácter general es la aplicación de la Norma y o situación

más beneficiosa al trabajador. Seguido bajo esa premisa la conclusión lógica señala que el principio protector inherente al derecho sustantivo laboral comprende de modo cierto e Inevitable al derecho adjetivo laboral punto y coma no pudiendo entenderse una práctica procesal laboral sino desde una perspectiva tuitiva Pues un es un sentido contrario diluir y a no solo los principios generales de la materia sino conformaría cauces contrarios a los fines que la propia constitución señala y persigue. (Vidaurre, 2022)

En tal dirección por el principio de protección enunciado, que condensa uno de los principales postulados mismos del derecho del trabajo, abarca también al principio de favor o principio pro operario el cual concreta su aplicabilidad en tres vertientes a saber:

a) en la eventualidad de conflicto de leyes, prevalecerán las del trabajo, bien sean sustantivas o adjetivas.

b) en el supuesto de conflicto de normas Cómo será aplicable la más favorable al trabajador; y

c) en el caso de que el juzgador laboral hay incertidumbre entre dos declaraciones posibles derivadas de una misma Norma, a de preferir la interpretación que más beneficia al trabajador (Véase el Auto Supremo N° 005 de 1 de abril de 2014).

Es importante también referirnos a uno de los principios rectores del derecho laboral Cómo es el principio de la *primacía de la realidad* que tiene vinculación con los artículos 180 constitucional y 30 de la ley del órgano judicial que incorporan el principio de la verdad material y que conforma la jurisprudencia sentada por este tribunal tanto en los procesos administrativos como como en la jurisdicción ordinaria debe prevalecer la verdad material sobre la verdad formal, con la finalidad de que toda resolución contemple de forma inexcusable la manera y cómo ocurrieron los hechos, en estricto cumplimiento de

las garantías procesales; es decir, dando prevalencia a la verdad pura, a la salida de los hechos, antes de subsumir El accionar administrativo y jurisdiccional en ritualismo procesales que no conducen a la correcta aplicación de la justicia.

En el ordenamiento jurídico nacional, el artículo 4 del decreto supremo 28699 de primero de mayo de 2006, señala que por el *principio de primacía de la realidad* prevalecerá la veracidad de los hechos a lo determinado por el acuerdo de paz; de ellos Se comprende qué tal principio se constituye en un parámetro sobre el cual el juzgador laboral, estimada la resolución del conflicto que le fue puesto en conocimiento, a la necesaria identificación previa de la existencia de un contrato de trabajo bajo un análisis que sobre ponga lo acontecido en los hechos sobre el contenido de los contratos. Así mismo, por este principio se tendrá presente que su aplicación implican a la necesidad de garantizar los derechos de los trabajadores que puedan verse afectados o desmejorados frente a acciones de los empleadores que tengan por objeto desconocer la verdadera naturaleza de la relación laboral y sus elementos sustanciales. (Vidaurre, 2022)

#### ***Análisis del DS 28909 y RIP SEDES La Paz***

La ley N° 2027 de 27 de octubre del 1999, se encuentran regulados por el decreto supremo número 28909 de 6 de noviembre de 2006, Estatuto de los Trabajadores de Salud Pública, Norma que regula los derechos, deberes y obligaciones de los trabajadores en salud, así como los aspectos que garanticen la carrera administrativa coma la dignidad y la eficacia de la función pública de los trabajadores en salud, cómo así lo decís lo dispone su Artículo 1 cuyo ámbito de aplicación comprende a todos los trabajadores en salud que presten servicios en los servicios de panta mentales de salud cómo hospitales públicos de

primer, segundo y tercer nivel e institutos especializados como escuelas técnicas de salud y servicios asistenciales como en todos los niveles de atención.

Con respecto a los principios que rigen la función de los trabajadores en salud pública, inherentes a la estabilidad laboral el DS N° 28909 en el artículo 4 inciso e) señala que todos los funcionarios gozan de igualdad de oportunidades, sin discriminación de ninguna naturaleza y en su inciso n) protege la estabilidad laboral como fundamentada en evaluaciones de eficiencia a los que serán sometidos periódicamente.

*El artículo 5 del mismo DS 28909 reconoce las siguientes categorías para los trabajadores en salud:*

***Trabajadores en salud de planta o permanente**, son los trabajadores de carácter permanente y cuyos ocupa antes tienen calidad de titulares, interinos o suplentes como que se encuentran dentro de las normas referidas a la carrera administrativa de trabajadores en salud*

*Los **trabajadores permanentes o titulares** son aquellos nombrados con carácter indefinido y sujetos a evaluación de desempeño*

***Interinos** son aquellos trabajadores titulares, que además de ocupar su función ejercen interinamente un puesto de trabajo de mayor jerarquía, en tanto sea nominado el titular de ese puesto, por un plazo no mayor a 90 días.*

***Suplentes** son aquellos trabajadores titulares, que además de ocupar su función ejerce en suplencia en un puesto de trabajo de similar jerarquía, en forma temporal en tanto dure la ausencia del titular o del interino, por una causa justificada*

*Trabajadores de la salud de eventual son aquellos trabajadores de carácter eventual y cuya permanencia es limitada y por un tiempo no superior a 90 días, improrrogable mente en consecuencia, no están incorporados dentro de la carrera administrativa del trabajador en salud.*

Disposición que, a los efectos de la estabilidad laboral como señala que los trabajadores en salud permanentes o titulares, tienen carácter indefinido, y que su permanencia está sujeta a evaluaciones de desempeño; mientras que los trabajadores interinos, suplentes y eventuales, no gozan de estabilidad laboral y su temporalidad está condicionada a un tiempo no mayor a 90 días; Así mismo, dentro los derechos el artículo 6 inciso F, señala la estabilidad laboral de los funcionarios de carrera administrativa

La misma norma en el artículo 61, con referencia a las sanciones y retiro de los funcionarios señala que las infracciones al estatuto darán lugar a sanciones que incluyen llamadas de atención, multas, suspensión temporal de funciones o destitución del cargo como Según reglamento específico y que ningún funcionario podrá ser retirado por causa alguna que no figura y se marque estrictamente en las razones establecidas cuánto y, en este sentido, el ente encargado Ministerio de salud y deportes o las unidades e instituciones dependientes del sistema Público de salud, podrá dar por terminada la relación laboral por las siguientes causales:

Renuncia del trabajador, en cuyo caso dicha decisión, deberá ser comunicada por escrito con una anticipación mínima de 15 días hábiles como la aceptación será también por escrito.

Las causales que impliquen infracciones al estatuto, según reglamento específico

- Jubilación

- Incapacidad física calificada, ante la pérdida de capacidad laboral determinada por las instancias legalmente autorizadas por las normas que rigen la seguridad social
- Prisión formas de trabajador como emergente de Sentencia condenatoria ejecutoriada
- Destitución de emergente de resultado de proceso administrativo
- Como resultado de 2 evaluaciones de desempeño consecutivas calificadas como insuficientes

El mismo artículo 6 y establece que entran los derechos del funcionario de salud pública están en debe presentar, en forma verbal o por escrito ante la autoridad jerárquica que corresponda con las determinaciones que se juzguen violatorias de alguno de sus derechos; por lo que conforme al artículo 77, establece un procedimiento administrativo para la tramitación de reclamos como únicamente referidos a situaciones relativas al ingreso coma promoción y retiro de la carrera administrativa y aquellos derivados de procesos disciplinarios; es decir serán sometidos a un proceso interno disciplinario sancionatorio coma que podrán ser impugnadas mediante un recurso de revocatoria Interpuesto ante la misma autoridad que hubiese dictado la decisión impugnada

Las resoluciones denegatorias de los recursos de revocatoria pronunciadas por la autoridad administrativa correspondiente como podrán ser impugnadas en recurso jerárquico ante la autoridad administrativa que corresponda, así lo dispone el artículo 78 del mismo. (Decreto Supremo 28909, 2006)

***Resolución Ministerial 196/21 – Ministerio de trabajo***

La Resolución Ministerial 196/2021 establece que:

1. la trabajadora y o servidora pública que sea víctima del acoso laboral podrá presentar denuncia ante el Ministerio de trabajo, mediante las jefaturas departamentales y regionales de manera verbal o escrita.

2. El inspector designado por jefe departamental o regional verificará los hechos denunciados a fin de recabar elementos fácticos, tales como recolección de documentos, presencia de Testigos entre otros. En el plazo de 48 horas

3. El inspector de trabajo, previa análisis de los elementos recabados en la verificación in situ, emitida el informe respectivo sugiriendo al jefe departamental o regional de trabajo emita conminatoria de cese inmediato de acoso laboral o disponga rechazo de la denuncia. En el plazo de 24 horas.

4. El jefe departamento a los regional emitirá pronunciamiento, el mismo que será notificado el empleador, trabajador, MAE de la entidad pública y/o servidor público denunciados punto tal pronunciamiento es de cumplimiento obligatorio punto en el plazo de 72 horas. (Resolucion Miniterial 196/21, 2021)

### **Medidas protectivas**

El jefe departamental o regional puedes disponer medidas protectivas como:

- cambio o rotación del puesto de trabajo del denunciado sin afectar sus derechos laborales;
- suspensión temporal del denunciado con goce de haberes sujetos de posición por el tiempo no trabajado,
- cambio o rotación del puesto de la víctima con su consentimiento y sin afectar sus derechos laborales.

- En el caso de servidores públicos corresponderá la remisión de antecedentes ante la autoridad sumariante de la entidad.
- Disponer la tolerancia o reducción del horario de trabajo de la mujer que se encuentra en situación de violencia, sin se vean afectados sus derechos laborales y salariales.

Estas medidas deben ser aplicadas y asumidas por el empleador de manera inmediata, bajo alternativa del inicio de acciones legales pertinentes.

Si producto de la denuncia de acoso laboral se hubiera producido la renuncia o desvinculación de la trabajadora o trabajador, se aplicará el procedimiento para la atención de denuncias por despido injustificado (reincorporación o pago de beneficios sociales incluyendo desahucio, a elección de la trabajadora); de persistir el acoso, se podrán remitir antecedentes al Ministerio Público.

Las empresas e instituciones privadas como públicas deben realizar, capacitaciones sobre las normas y políticas contra el acoso laboral así como la divulgación de información para su prevención.

### **Medidas preventivas**

En su artículo octavo determina lo siguiente:

*Las empresas, establecimientos laborales y entidades del sector público, tiene la obligación de:*

- a) *Realizar inducciones, capacitaciones a todo su personal, sobre las normas y políticas contra el acoso laboral y/o acoso sexual laboral con fines de sensibilización y prevención.*

- b) Colocar en lugares visibles y de alta concurrencia de personas, infografía referida a la prevención y sensibilización sobre acoso laboral y/o sexual laboral.*

## **LEGISLACIÓN COMPARADA**

### **República de Colombia**

Dentro de la legislación laboral colombiana, surge la figura del “acoso laboral”, regulada por la Ley 1010 de 2006 que tiene por objeto: “definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”

El objeto de la ley no solamente se encuadra dentro del concepto de acoso sexual, sino que le da una connotación especial, teniendo en cuenta que existen diversas formas de acoso, que emanan de dichas relaciones. El acoso laboral no surge de las relaciones de subordinación sino también de las relaciones de coordinación.

En Colombia el acoso laboral es un tema nuevo. Haciendo un rastreo jurídico juicioso se encuentra poca jurisprudencia y escasa doctrina del derecho. Los psicólogos son pioneros en este estudio, soslayando la versión del acoso sexual y demostrando que hay diversidad de formas de maltrato en las relaciones laborales afectando la salud de los trabajadores. El número creciente de casos divulgados ha puesto de moda un fenómeno que no es ciertamente nuevo, pero cuya incidencia y crecimiento en los últimos años es verdaderamente alarmante. Para el caso Colombiano se observa en la siguiente tabla, el comportamiento del acoso laboral en el país a través del número de querellas presentadas

ante las autoridades competentes por parte de los afectados, información consolidada por el Ministerio de la Protección Social y la Salud, en la cual se destaca el seguimiento de todo el proceso consagrado en la ley para su tratamiento.

### **República de Chile**

En Chile, está vigente la Ley N° 20.607 del 08 de agosto del año 2012, relativa a la prevención y sanción del acoso laboral. Antes de esta ley, no existía regulación específica sobre este tema en Chile, lo que en ningún caso suponía autorizar que los trabajadores soportaran este tipo de actos. Regular y precisar legalmente el acoso laboral y sus consecuencias dentro de las empresas y servicios públicos, tiene que ver con proteger la paz social y no dificultar a una persona ejercer su trabajo. Al final, es común que en las relaciones laborales exista una permanente relación personal y cotidiana que den lugar a desavenencias, discusiones y malos ratos. En todo caso, esas situaciones no pueden conducir a eventos de acoso laboral que gatillen injustas situaciones de hostigamiento, frustración o molestia excesivas en contra de algún trabajador. La mencionada ley modifica al Código Laboral estableciendo que: es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo". Tipos de acoso laboral: Según sea la jerarquía del acosador y de la persona acosada, el acoso puede ser de tipo descendente, horizontal o ascendente. – El acoso laboral descendente es el que ejerce una persona de nivel jerárquico superior en contra de otro inferior. – Por su parte, el acoso laboral horizontal existe cuando

un trabajador que se ve acosado por un compañero con el mismo nivel jerárquico. Un típico ejemplo sería el realizado por varios compañeros de un mismo nivel jerárquico en contra de otro compañero, dentro de una misma área o departamento. – Finalmente, el acoso laboral ascendente es el realizado por una persona de cargo inferior o subordinado, a otro que ostenta un cargo jerárquico superior. Un ejemplo práctico de esta situación puede ocurrir cuando una nueva jefatura asume un puesto y es rechazado con humillación por sus subordinados, dificultando con despropósito la organización y dirección que debe ser ejercida por esa jefatura. La Ley establece el despido de quien cometiera acoso laboral, puede: Este despido es sin derecho a indemnización por años de servicio ni indemnización sustitutiva del aviso previo. Asimismo, la Ley establece al acoso laboral como causal de despido indirecto o “autodespido” en contra del empleador: Así, si es el empleador quien comete un acoso laboral en contra de cierto trabajador con el objetivo de, por ejemplo forzarlo a renunciar, el trabajador terminar su contrato de trabajo y reclamar el pago de una indemnización sustitutiva del aviso previo y una indemnización por años de servicio, aumentada esta última hasta en un 80%.

Sin embargo, con el objetivo de disuadir reclamos infundados de trabajadores infundados, el trabajador que reclame un acoso laboral falsamente o con ánimo de lesionar la honra de la persona demandada estará obligado a indemnizar los perjuicios de las personas a las que haya atribuido cometer un acto de acoso laboral. También se expone a sanciones penales. Para los funcionarios públicos y municipales: También se establece la prohibición de realizar actos de acoso laboral. (Villalobos, 2012)

## **Suecia.**

Suecia ha sido el primer país en abordar en su legislación sobre al acoso laboral o moobbing. En su Ordenanza del Consejo Nacional Sueco de Seguridad y Salud Laboral, de 21 de septiembre de 1993, que desarrolla la Ley Básica de Prevención de Riesgos, define el acoso moral al trabajador como “acciones recurrentes censurables o claramente negativas que van dirigidas contra empleados concretos de manera ofensiva y pueden tener como consecuencia la marginación de estos empleados de la comunidad laboral”. La mencionada Ley señala, además, que: “el empresario es responsable de los posibles riesgos que puedan manifestarse en el ámbito del trabajo, tanto físicos como psicológicos y, para prevenirlos, debe planificar y organizar el trabajo de tal forma que garantice un ambiente laboral saludable, para lo cual debe dejar patente, mediante el ejercicio del poder de dirección, su firme decisión de no consentir conductas de acoso y su firme resolución a atajar y erradicar tales conductas mediante la aplicación del poder disciplinario y del poder sancionador”.

## **CONCLUSIONES**

Para poder responder a nuestro objetivo general que es el de Identificar la normativa que regula las denuncias de acoso laboral de los Trabajadores en Salud Pública del Departamento de La Paz para evitar el despido indirecto. Podemos manifestar que la resolución ministerial 196/2021 del Ministerio de Trabajo de 8 de marzo de 2021, es el que establece el procedimiento para las denuncias de acoso laboral y además de establecer las medidas preventivas y medidas protectivas, para el cese de acoso laboral dentro la relación laboral entre SEDES LA PAZ y los trabadores en Salud del Sistema Público del departamento de La Paz.

En cuanto a nuestros objetivos específicos, en el **primer objetivo específico** de que actos constituyen acoso laboral dentro la relación laboral de SEDES La Paz y los trabajadores en Salud del sistema público del departamento de La Paz podemos manifestar los siguientes:

- Amenazas de destitución o despido.
- Descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo profesional o técnica.
- La alusión a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona que afecte su dignidad.
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada, asignándole objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, salvo que se trate de una situación de emergencia o de urgencia o imprevisto debidamente justificable y demostrable.
- La exigencia injustificada de prestar servicios en horarios excesivos respecto a la jornada laboral legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia reiterada de trabajar en días no laborables sin ningún fundamento ni que respondan a las necesidades de la entidad, o en forma discriminatoria respecto a las demás servidoras o servidores públicos.
- El brusco cambio decidido unilateralmente del puesto de trabajo o de la labor contratada si ningún fundamento ni que responda a la necesidad de la entidad.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.

- La negativa a proporcionar documentos e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

- Los actos de agresión física entendidos como cualquier tipo de contacto físico, aquellas amenazas físicas veladas, como ser levantar la mano, acercamiento de caras con gritos y/o gestos hoscos u otros, o cualquier tipo de acto que tenga como consecuencia una afectación física que no constituya delito.

- Las manifestaciones verbales con gritos, expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, comentarios hostiles y humillantes de descalificación con utilización o no de palabras soeces dentro del ámbito laboral cuando está sola o en presencia de otras personas.

- Las denuncias, instauración de procesos y sanciones administrativas y/o disciplinarias injustificadas.

- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

- Someter al sujeto pasivo a una situación de aislamiento social, ignorándolo o excluyéndolo, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste

En el **segundo objetivo específico** donde planteamos describir las consecuencias psicológicas clínicas de las trabajadoras en salud del departamento de La Paz como consecuencia del acoso laboral podemos decir que son las siguientes:

- Baja de la autoestima, lento deterioro de la confianza en sí mismo, desvalorización personal y de sus capacidades técnicas o profesionales.

- Desarrollo de la culpabilidad en la víctima (hasta la familia la cuestiona).
- Creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos.
- Disminución en el desempeño laboral.
- Somatización del conflicto: enfermedades físicas, afectación a la salud mental de la víctima.

- Insomnio, ansiedad, estrés agudo, angustia, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, cambios de personalidad, problemas de relación con la pareja, depresión.

- Inseguridad emocional, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas e incluso familiares.

- Agresividad de la víctima con la familia y aumento de la conflictividad con la familia.

- Retraimiento con la familia y amigos.

- Abandono de los amigos y rechazo por parte del entorno de la víctima.

- Incapacidad temporal o incluso incapacidad permanente.

- Estrés permanente.

En el **tercer objetivo específico** el de analizar la normativa vigente aplicable a la reglamentación de denuncias y detallar las medidas preventivas y protectivas de intervención inmediata de las víctimas de acoso laboral, las de tallamos a continuación.

Medidas protectivas; El jefe departamental o regional puedes disponer medidas protectivas como:

- cambio o rotación del puesto de trabajo del denunciado sin afectar sus derechos laborales;

- suspensión temporal del denunciado con goce de haberes sujetos de posición por el tiempo no trabajado,
- cambio o rotación del puesto de la víctima con su consentimiento y sin afectar sus derechos laborales.

En el caso de servidores públicos corresponderá la remisión de antecedentes ante la autoridad sumariante de la entidad.

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

Estas medidas deben ser aplicadas y asumidas por el empleador de manera inmediata, bajo alternativa del inicio de acciones legales pertinentes.

Si producto de la denuncia de acoso laboral se hubiera producido la renuncia o desvinculación de la trabajadora o trabajador, se aplicará el procedimiento para la atención de denuncias por despido injustificado (reincorporación o pago de beneficios sociales incluyendo desahucio, a elección de la trabajadora); de persistir el acoso, se podrán remitir antecedentes al Ministerio Público.

Las Medidas preventivas; *Las empresas, establecimientos laborales y entidades del sector público, tiene la obligación de:*

*Realizar inducciones, capacitaciones a todo su personal, sobre las normas y políticas contra el acoso laboral y/o acoso sexual laboral con fines de sensibilización y prevención.*

*Colocar en lugares visibles y de alta concurrencia de personas, infografía referida a la prevención y sensibilización sobre acoso laboral y/o sexual laboral.*

Las empresas e instituciones privadas como públicas deben realizar, capacitaciones sobre las normas y políticas contra el acoso laboral así como la divulgación de información para su prevención.

## **RECOMENDACIONES**

### **Al trabajador.**

Se recomienda al Trabajador del sistema público de salud

- Ejercer sus derechos laborales en sus fuentes de trabajo, señalados tanto en la Constitución Política del Estado, DS 28909 “estatuto del trabajador en salud de Bolivia”, RIP SEDES LA PAZ y R.M. 196/2021 del Ministerio de trabajo.
- Denunciar inmediatamente después de identificar y/o sufrir algún acto de acoso laboral.
- Acudir al ministerio de trabajo e instituciones administrativas respectivas (defensoría del pueblo) para cesar el acoso laboral y evitar el Despido Indirecto.
- Conocer y actualizarse en las normas que se van implementando para hacer prevalecer sus derechos.
- Solicitar a sus entes sindicales (sindicato y federaciones) la defensa intransigente de sus derechos laborales para garantizar la estabilidad laboral.

### **Al SEDES La Paz.**

Se recomienda al SEDES la Paz

- Respetar los derechos de los trabajadores consignados en la Constitución Política del Estado, Estatuto del Trabajador en Salud y el RIP de SEDES La

Paz y demás normativa que regula los derechos y obligaciones que tiene el trabajador en salud.

- Socializar la Resolución Ministerial 196/2021 del Ministerio de Trabajo, donde establece el procedimiento para la atención de denuncias sobre acoso laboral y acoso sexual a mujeres en el ámbito laboral.
- Establecer una reglamentación especial interna como un protocolo de atención de denuncias sobre acoso laboral y que sea de atención prioritaria para evitar el despido indirecto.
- Cumplir con el art 8 de la resolución 196/2021 donde indica que deben publicar infografías para prevenir el acoso laboral y sexual.

**Al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social,**

Se recomienda al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social,

- Socializar y hacer cumplir mediante instructivos el cumplimiento de la Resolución Ministerial 196/2022 y sus anexos para luchar contra el acoso laboral dentro el SEDES La Paz y otras entidades públicas.
- Publicar en su página web la resolución y sus anexos para que sirva como base de normativa o guía para otras instituciones.
- Realizar su trabajo siempre en pro de los trabajadores, cumpliendo las resoluciones ministeriales que describe su trabajo, con prontitud y gratuidad del procedimiento pertinente.
- Recibir la denuncia por Despido Indirecto por las causales de acoso y/o violencia laboral y actuar con prontitud y oportunamente.

- Buscar una solución que beneficie al trabajador en caso de haberse logrado un despido Indirecto a causa de acoso laboral, como la reincorporación laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

Decreto Supremo 28909. (07 de noviembre de 2006). *Estatuto de los Trabajadores en Salud Publica*. La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial de Bolivia.

Ley 1010. (23 de enero de 2006). *medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*. Colombia: Diario Oficial .

Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-244. (25 de noviembre de 2020). *EXPEDIR EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO*. Ecuador.

Resolucion Miniterial 196/21. (08 de marzo de 2021). *Procedimiento para la atencion de denuncias sobre acoso aboral y acoso sexual a mujeres en el ambito laboral*. La Paz, Bolivia.

Aizpuru, M., & Rivera, A. (1994). *Manual de historia social del trabajo*. Madrid: siglo XXI.

Azevedo de Moura, M. (s.f.). *www.ismabrasil.com*. Recuperado el noviembre de 2022

Barahona, E. O. (2008). *El Despido Indirecto en la legislacion laboral chilena*. Santiago , Chile: Universidad de Chile.

Bejarano, G. (2004). *Violencia en el campo laboral. Ciencias Penales* .

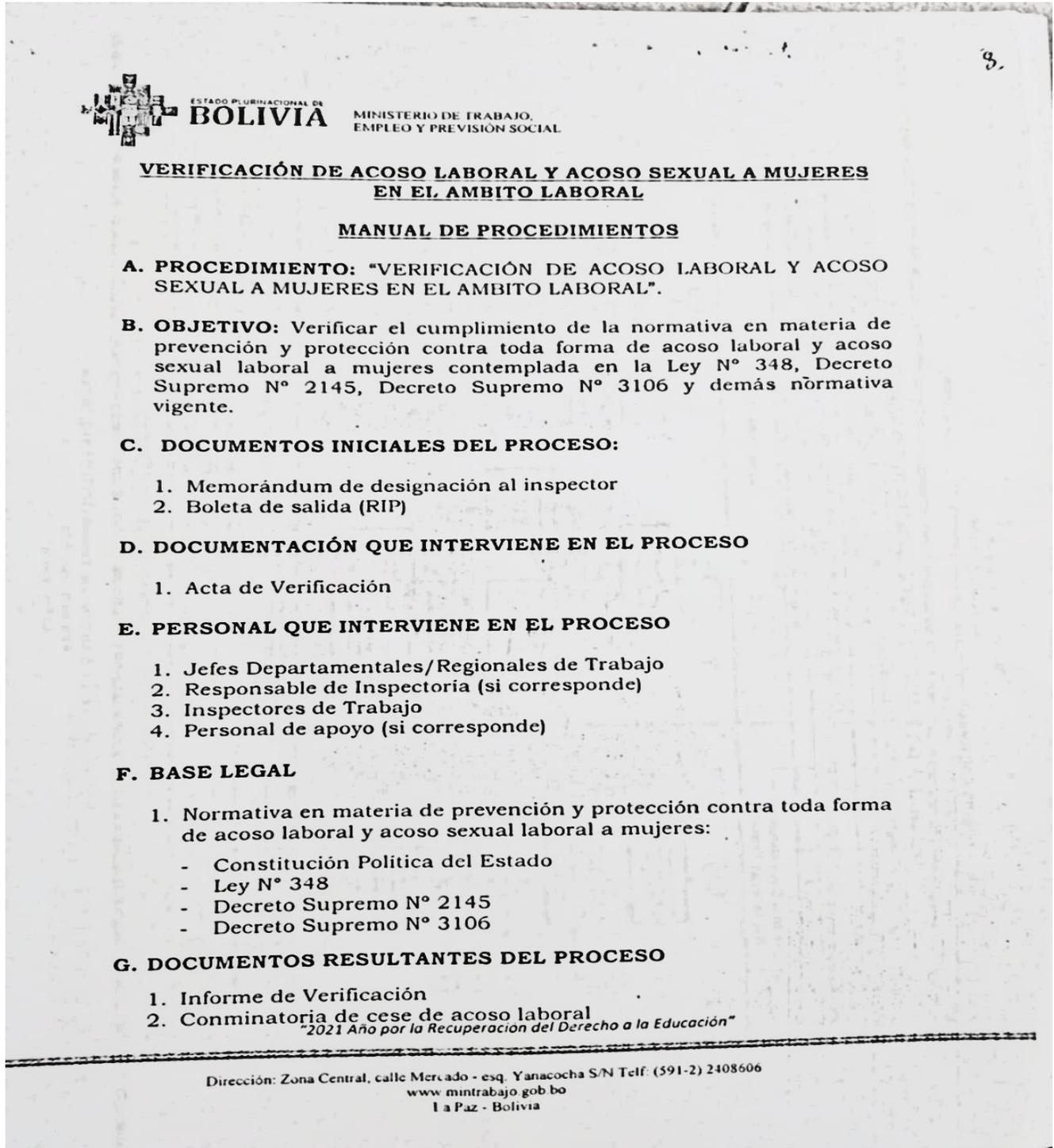
- Borrás, R. L. (2002). El mobbing o acoso moral en el trabajo. *Psicopatología Clínica*,
- Carretero, N., Gil-monte, P., & Luciano, J.V. (2011). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo. En N. G.-m. Carretero, *Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo* (págs. 617-623).
- Cascante, G. E. (1999). *Teorías Generales del Derecho del Trabajo*. San Jose - Costa Rica: Investigaciones Jurídicas.
- Defensoria del Pueblo. (2014). El Acoso Laboral Vulnera los derechos . *CONCIENCIA COMPROMETIDA POR LOS DERECHOS HUMANOS*, 4.
- Dick, M. A. (2008). *El Manual Práctico Laboral*. La Paz: RoExcelencia.
- Flores, M. M., Almegua, M. L., & Mendoza, R. H. (2007). *Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas*. Mexico : Innovar.
- Flores, M. M., Almegua, M. L., & Mendoza, R. H. (2007). *Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas*. Mexico: Innovar.
- González, T., & Delgado, M. (2008). *El acoso psicológico en el lugar de trabajo*. *Boletín de Psicología*.
- Hirigoyen, M. (2001). *El Acoso Moral en el Trabajo*. Madrid: Paidós.
- Jorge Padua, I. A. (2000). *Técnicas de investigación aplicada a las ciencias sociales*. Mexico: Fondo de cultura Económica.
- Molero, A. (2010). *Acoso moral y comunicación interna en la empresa*. Madrid: Fragua.
- Moreno, G. (2003). *Trabajo y ciudadanía. Un debate abierto*. España: Ararteko.
- Moreno, R. O. (2014). *Acoso Laboral*. La Paz - Bolivia: El Original.

- Münch, L., & Ángeles, E. (2003). *Métodos y Técnicas de Investigación*. Mexico: Trillas.
- Olmedo, M., & González, P. . (2006). *La violencia en el ámbito laboral: la problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento*.
- Piñuel y Zabala, I. (2002). *Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. España: Sal Terrae Santander.
- Sandoval, I., & De Sandoval, A. . (1992). *Legislación del Trabajo*. La Paz - Bolivia: Mundy Color.
- Serrano, O. R. (2002). El Acoso moral en el trabajo, consejo ecconomico y social.
- Vidaurre, V. A. (2022). *Procedimiento Laboral*. Santa Cruz: Master Editores.
- Villalobos, F. (2012). *¿Que dice la nueva Ley?* . Chile: Guioteca.
- Zegada, L. (1995). *El Asesor Legal*. La Paz - Bolivia: Jurídica Saavedra.

## ANEXOS

### Flujograma y manual de procedimientos

Para la atención de denuncias de acoso laboral o acoso sexual laboral.

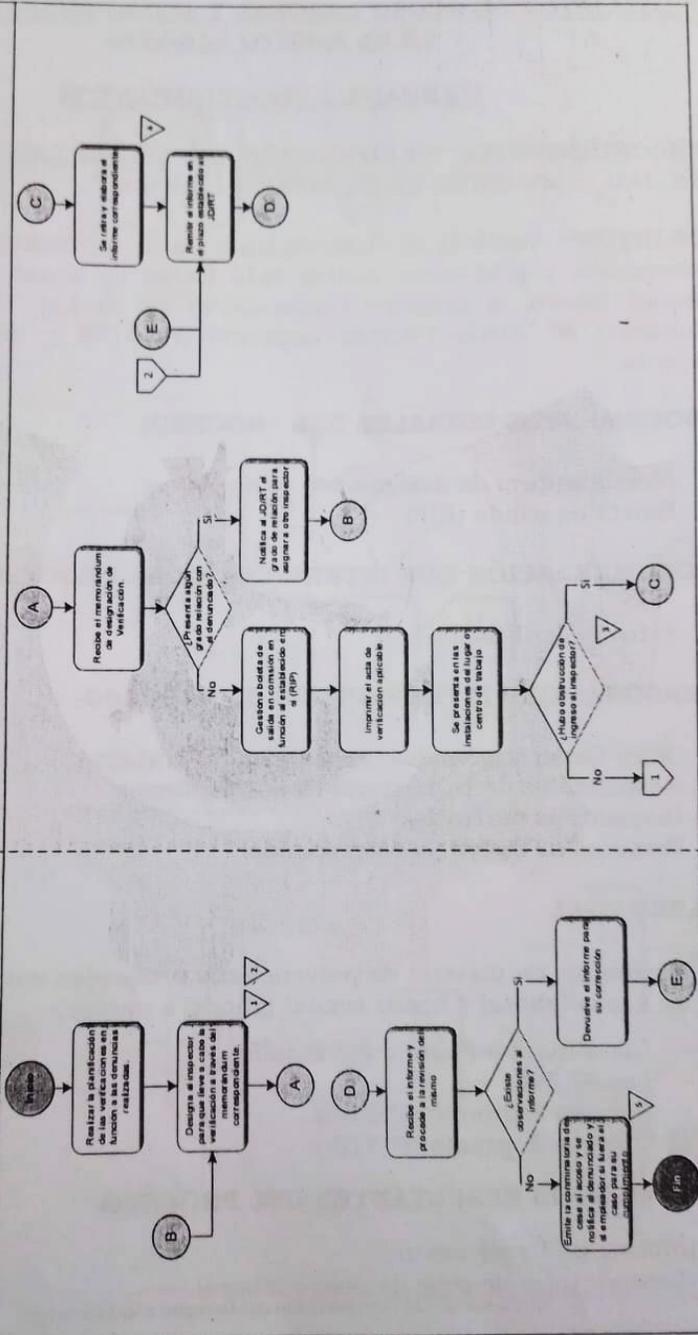


**DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCEDIMIENTO DE VERIFICACIÓN**

VERIFICACIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL A MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL		ACTIVIDAD
MES	VERSIÓN	
MARZO	1	
AÑO	PÁGINA	
2021	1 de 3	
Verificación de Acoso Laboral y Acoso Sexual a Mujeres en el Ámbito Laboral		UNIDAD RESPONSABLE
Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo		

Inspector de Trabajo

Jefatura Departamental/  
Regional de Trabajo



"2021 Año por la Recuperación del Derecho a la Educación"

VERIFICACIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL A MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL	
MES	ACTIVIDAD
MARZO	Verificación de Acoso Laboral y Acoso Sexual a Mujeres en el Ámbito Laboral
AÑO	UNIDAD RESPONSABLE
2021	Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo
Notas Aclaratorias	
<p>1. Si la Jefatura Regional no cuenta con inspector, la verificación tendrá que ser llevada a cabo por el Jefe de Trabajo y remitir los antecedentes a la Jefatura Departamental correspondiente para la emisión de la conminatoria o en su defecto el rechazo de la denuncia.</p> <p>2. De acuerdo a las características del caso o la cantidad de denunciados en la empresa o establecimiento laboral, el jefe podrá designar en el mismo memorándum a dos inspectores para que realicen la verificación. El memorándum establecerá un plazo de 24 horas para la presentación del informe.</p> <p>3. Formas de obstrucción a la labor del inspector:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perjudicar, dilatar e impedir el acceso a cualquier ambiente, área o sección del centro laboral.</li> <li>• Ocultar personal y realizar acciones que dificulten la obtención de información.</li> <li>• Los empleadores no podrán suspender o interferir el normal desarrollo de la inspección de Trabajo.</li> </ul>	<p>4. El Jefe Departamental/Regional de trabajo reprogramará la verificación al lugar o centro de trabajo donde el empleador obstruyó el ingreso al inspector.</p> <p>5. La Conminatoria, informe y otro documentos generados deben ser en función a los formatos proporcionados por la DGTHSO, el número de informe debe coincidir con el número de cte del memorándum de designación.</p> <p>6. En caso de incumplimiento o de persistir la conducta del acoso la Jefatura Departamental y/o Regional correspondiente deberá remitir los antecedentes al Ministerio Público.</p> <p>7. En el caso de no evidenciarse o de no constatarse la denuncia de acoso laboral o acoso sexual laboral, el Jefe Departamental y/o Regional de Trabajo emitirá el correspondiente auto de rechazo.</p>

## Memorándum de verificación.



ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE TRABAJO,  
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

MTEPS/JDT-XX/VAL/XXX/XXX/20...

Señor:  
XXX  
**INSPECTOR DE TRABAJO**  
Presente.-

XXX, XX de XXX de 2021

De mi mayor consideración:

Por disposición de la Jefatura XXX de Trabajo XXX, usted fue designado para efectuar en instalaciones de la **EMPRESA, ESTABLECIMIENTO LABORAL "XXX"/INSTITUCIÓN PÚBLICA**, la **VERIFICACIÓN DE ACOSO LABORAL/ACOSO SEXUAL LABORAL A MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL**, en estricto apego a la Ley N° 348, Decreto Supremo N° 2145, Decreto Supremo N° 3106 y toda normativa conexas vigente.

Finalizada la presente verificación Ud., debe emitir el informe correspondiente en un plazo no mayor a **24 horas** de haberse realizado la comisión.

Deseándole éxito en su labor, le saludo a Ud., muy atentamente.

*Recibo el presente memorándum de Verificación DE VERIFICACIÓN DE ACOSO LABORAL/ACOSO SEXUAL A MUJERES EN EL AMBITO LABORAL, declaro no tener ningún vínculo o nexo con la mencionada empresa, establecimiento laboral o entidad pública a verificar, de acuerdo a lo dispuesto en las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal Decreto Supremo N° 26115, artículo 54, concordante con el artículo 11 de la Ley del Estatuto del Funcionario Público N° 2027 de 27 de octubre de 1999 y el Reglamento Interno de Personal.*

c.c. Archivo  
c.c. R.I.  
c.c. Inspector

"2021 Año por la Recuperación del Derecho a la Educación"

Dirección: Zona Central, calle Mercado - esq. Yanacocha S/N Telf: (591-2) 2408606  
www.mintrabajo.gob.bo  
La Paz - Bolivia

**Comentado [u1]:** Iniciales de la Jefatura Regional o Departamental

**Comentado [u2]:** Iniciales del Jefe Departamental o Regional de Trabajo

**Comentado [u3]:** Número de emisión de memorándum correlativo, mismo que debe coincidir con el número de informe.

**Comentado [m4]:** EN FUNCIÓN DE LA DENUNCIA

**Comentado [m5]:** EN FUNCIÓN DE LA DENUNCIA

**Comentado [u6]:** Solo cuando corresponde el responsable de Inspectoría

Acta de verificación.

<b>ACTA DE VERIFICACIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL A MUJERES EN EL AMBITO LABORAL</b>		
Jefatura Departamental/ Regional de Trabajo de XXX		
Por medio de la presente acta y en cumplimiento al Memorándum <b>MTEPS/JDT-XX/VAL/XXX/XXX/21</b> , de Verificación emitido por la Jefatura XXX de Trabajo XXX, en instalaciones de la empresa, establecimiento laboral/Institución Pública.....se desarrolla la Verificación, en los siguientes términos:		
<b>DATOS DEL EMPLEADOR</b>		
<b>Sector Público</b> <input type="checkbox"/>		<b>Sector Privado</b> <input type="checkbox"/>
<i>*Cuando la verificación se efectuó en el Sector Privado el llenado de los datos deberá ser de forma obligatoria, caso contrario solo lo que corresponda.</i>		
Nombre o Razón Social:		
Nombre Comercial:		
No NIT:	No Registro Obligatorio de Empleadores:	
Nombre del Representante Legal:	Cédula de Identidad:	
Actividad Principal:	Número de Trabajadores:	
Dirección:	Teléfonos:	
<b>DESARROLLO DE LA VERIFICACIÓN</b>		
Fecha:	Hora de Inicio:	Hora de Finalización:
<b>DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA</b>		
Nombre y Apellidos		
Cédula de Identidad		
Cargo		
Nombre inmediato superior		
Cargo inmediato superior		
Dirección		
Teléfonos		
<b>DATOS DE LA PERSONA O PERSONAS DENUNCIADAS</b>		
Nombre y Apellidos		
Cédula de Identidad		
Cargo		
Nombre inmediato superior		
Cargo inmediato superior		
Dirección		
Teléfonos		
<i>"2021 Año por la Recuperación del Derecho a la Educación"</i>		



ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE TRABAJO,  
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

**A. DESARROLLO DE LA VERIFICACIÓN DE ACOSO LABORAL**

<b>ACTOS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL</b>	<input type="checkbox"/> Ataques verbales	<input type="checkbox"/> Insultos
	<input type="checkbox"/> Criticas injustificadas	<input type="checkbox"/> Ridiculización
	<input type="checkbox"/> Sobrecarga de trabajo	<input type="checkbox"/> Amenaza de despido
	<input type="checkbox"/> Desacreditación profesional	<input type="checkbox"/> Aislamiento soñial
	<input type="checkbox"/> Falso rumores	<input type="checkbox"/> Otros (Descripción)*
	• Otros (Descripción)*	

**B. DESARROLLO DE LA VERIFICACIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL**

<b>IDENTIFICACIÓN DE ACTOS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	<input type="checkbox"/> Contacto físico innecesario: manoseos, pellizcos, apretones, etc.	<input type="checkbox"/> Transformar las discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo.
	<input type="checkbox"/> Chantaje sexual, condicionando el acceso o permanencia en el trabajo.	<input type="checkbox"/> Difundir rumores sexuales sobre la persona.
	<input type="checkbox"/> Contacto físico no solicitado y deliberado, o un acercamiento físico excesivo.	<input type="checkbox"/> Envío de mensajes por cualquier vía de comunicación con insinuaciones sexuales.
	<input type="checkbox"/> Hacer comentarios o insinuaciones sexuales.	<input type="checkbox"/> Petición expresa de actos sexuales.
	<input type="checkbox"/> Comentarios o insultos basados en el sexo de otra persona.	<input type="checkbox"/> Ambiente laboral hostil hacia un determinado sexo.

DESARROLLO			
Preguntas	Detalles	Orientación/Evidencia	Observaciones
1. ¿Cuál es Nivel jerárquico del denunciado?	<input type="checkbox"/> Superior <input type="checkbox"/> Igual <input type="checkbox"/> Inferior <input type="checkbox"/> Ninguno	Solicitar el cargo específico que tiene el denunciado	
2. ¿El denunciado trabaja directamente con la persona afectada?	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces		

Dirección: Zona Central, calle Mercado - esq. Yanacocha S/N Telf: (591-2) 2408606  
 www.mintrabajo.gob.bo  
 La Paz - Bolivia



ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE TRABAJO,  
EMPLEO Y PREVISION SOCIAL

3. ¿Con qué frecuencia han sucedido los hechos?	<input type="checkbox"/> Una vez <input type="checkbox"/> Varias veces <input type="checkbox"/> De manera continua hasta la fecha	Si el hecho ha sucedido una vez solicitar la fecha exacta del incidente.
4. ¿Cómo fue la actitud de la persona que la acosó?	<input type="checkbox"/> Abierta y clara <input type="checkbox"/> Amenazante <input type="checkbox"/> Insinuante o sutil <input type="checkbox"/> Hubo contacto físico	
5. ¿Cómo reaccionó usted ante el acoso?	<input type="checkbox"/> Ignorar <input type="checkbox"/> Confrontar <input type="checkbox"/> Otro	
6. ¿Se dieron cambios en su situación laboral después de los hechos?	<input type="checkbox"/> Sigue igual <input type="checkbox"/> Tensión, estrés e incomodidad <input type="checkbox"/> Le cambiaron de puesto de trabajo <input type="checkbox"/> Otro	
7. ¿Comunicó los hechos suscitados a alguien más?	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	Si la respuesta es positiva solicitar nombres de las personas a las cuales les comunico de los sucedido.
8. ¿La persona afectada ha puesto en conocimiento del suceso a su inmediato superior, usando el conducto regular?	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	Si la respuesta es positiva solicitar nombre del inmediato superior y si el acto fue reportado de forma escrita solicitar una copia.
9. En caso de haber comunicado ¿se le dio curso a la denuncia?	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	Si la repuesta es positiva, consultar sobre el curso de la denuncia y si es que se tomaron medidas protectivas hacia la denunciante.
10. ¿Se cuenta con evidencias del hecho suscitado?	<input type="checkbox"/> Ninguna <input type="checkbox"/> Documentos de respaldo <input type="checkbox"/> Fotografías <input type="checkbox"/> Testigos <input type="checkbox"/> Correos electrónicos <input type="checkbox"/> Otros	Si se contara con evidencias, recopilar toda la información que fundamente los hechos y adjuntar al informe posteriormente.

Es cuanto se pudo evidenciar en la Verificación para los fines consiguientes. Para constancia y conformidad del mismo.

NOMBRE Y FIRMA  
**REPRESENTANTE POR PARTE DEL EMPLEADOR**

NOMBRE Y FIRMA  
**DENUNCIANTE**

NOMBRE Y FIRMA  
**INSPECTOR DE TRABAJO**

c.c. Ach.

*"2021 Año por la Recuperación del Derecho a la Educación"*

Dirección: Zona Central, calle Mercado - esq. Yanacocha S/N Telf: (591-2) 2408606  
www.mntrabajo.gob.bo  
La Paz - Bolivia

## Informe de verificación.

 <p><b>ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA</b> MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL</p>	
<b>INFORME DE VERIFICACIÓN DE ACOSO LABORAL/ACOSO SEXUAL A MUJERES EN EL AMBITO LABORAL</b>	
<b>MTEPS/JDT-XX/VAL/XXX/XXX/20....</b>	
A :	..... <b>JEFE DEPARTAMENTAL DE TRABAJO.....</b>
VIA :	..... <b>RESPONSABLE DE INSPECTORIA (Si corresponde)</b>
DE :	..... <b>INSPECTOR DE TRABAJO</b>
REF. :	<b>VERIFICACIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL A MUJERES EN LA EMPRESA, ESTABLECIMIENTO LABORAL O ENTIDAD PÚBLICA "XXXX"</b>
FECHA :	XXX, xx de xx de 2021
<hr/>	
<b>1. ANTECEDENTES</b>	
<p>Dando cumplimiento al Memorándum: MTEPS/JD-XX/VAL/XXX/XXX/21.... de fecha xx de xx del presente año, me constituí en las instalaciones de la empresa, establecimiento laboral/Institución Pública "XXX" con objeto de efectuar la correspondiente verificación de Acoso Laboral y Acoso Laboral sexual a Mujeres, en el marco de la Constitución Política del Estado, Ley N° 348, Decreto Supremo N° 2145, Decreto Supremo N° 3106 y Normativa conexas en contra la discriminación laboral vigente.</p> <p>A tal efecto me permito elevar a su consideración para los fines legales consiguientes, el presente informe que refleja la situación en la que se encuentra la víctima dentro de la indicada empresa.</p>	
<i>"2021 Año por la Recuperación del Derecho a la Educación"</i>	
<hr/> <p>Dirección: Zona Central, calle Mercado - esq. Yanacocha S/N Telf: (591-2) 2408606 www.mintrabajo.gob.bo La Paz - Bolivia</p>	

**Comentado [u1]:** EN FUNCIÓN DE LA DENUNCIA ATENDIDA

**Comentado [u2]:** SON LAS INICIALES DE LA JEFATURA REGIONAL O DEPARTAMENTO QUE CORRESPONDA

**Comentado [u3]:** INICIALES DEL INSPECTOR DE TRABAJO QUE ELABORÓ EL INFORME

**Comentado [u4]:** NUMERO DE CORRELATIVO, MISMA QUE DEBE COINCIDIR CON EL NUMERO DE MEMORAN DE DESIGNACIÓN.

**Comentado [u5]:** SOLO APLICA DONDE EXTRA EL CA

**Comentado [FGR6]:** El título dependerá de la verif realizada y el lugar donde se realizó la verificación

**Comentado [u7]:** FECHA DE ELABORACIÓN DEL IN

**Comentado [u8]:** DEBE COINCIDIR CON EL MEMORANDUM DE DESIGNACIÓN EMITIDO

**Comentado [u9]:** FECHA DE EMISIÓN DE MEMOR

**Comentado [u10]:** EN FUNCIÓN DE LA DENUNCIA ATENDIDA



ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE TRABAJO,  
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

**2. DATOS DE LA EMPRESA, ESTABLECIMIENTO LABORAL O ENTIDAD PUBLICA**

NOMBRE O RAZON SOCIAL	:	XXX
NOMBRE COMERCIAL	:	XXX
REPRESENTANTE LEGAL	:	XXX
CEDULA DE IDENTIDAD	:	XXX
No NIT	:	XXX
No REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES:		XXX
ACTIVIDAD PRINCIPAL	:	XXX
DOMICILIO LEGAL	:	XXX
DIRECCIÓN DONDE SE REALIZÓ LA VERIFICACIÓN:		XXX
TELÉFONOS	:	XXX

**3. DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA**

NOMBRE Y APELLIDOS	:	XXX
CEDULA DE IDENTIDAD	:	XXX
CARGO	:	XXX
NOMBRE INMEDIATO SUPERIOR	:	XXX
CARGO INMEDIATO SUPERIOR	:	XXX
DIRECCIÓN	:	XXX
TELEFONOS	:	XXX

**4. DATOS DE LA PERSONA O PERSONAS DENUNCIADAS**

NOMBRE Y APELLIDOS	:	XXX
CEDULA DE IDENTIDAD	:	XXX
CARGO	:	XXX
NOMBRE INMEDIATO SUPERIOR	:	XXX
CARGO INMEDIATO SUPERIOR	:	XXX
DIRECCIÓN	:	XXX
TELEFONOS	:	XXX

**5. DESARROLLO DE LA VERIFICACIÓN**

FECHA DE LA VISITA	:	XXX
HORA DE LA VISITA	:	XXX
HORA DE FINALIZACIÓN	:	XXX

*"2021 Año por la Recuperación del Derecho a la Educación"*

Dirección: Zona Central, calle Mercado - esq. Yanacochoa S/N Telf: (591-2) 2408696  
www.mintrabajo.gob.bo  
La Paz - Bolivia



ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE TRABAJO,  
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

## 6. RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN

Comentado [u11]: EN FUNCIÓN DE  
VERIFICACIÓN

*El Inspector de trabajo debe realizar un desarrollo de los puntos verificados, el análisis debe estar en función de los elementos facticos observados y recopilados en la verificación que fundamenten el hecho suscitado.*

## 7. CONCLUSIONES

*Las conclusiones emitidas en el presente informe deberán ser precisas y concretas con el fin de determinar o concluir con la sugerencia para la emisión de la conminatoria si correspondiera.*

## 8. RECOMENDACIONES

Es cuanto tengo a bien informar, para los fines consiguientes del caso.

## 9. DOCUMENTACIÓN DE RESPALDO:

Comentado [u12]: SI SE CONTA  
HECHO SUSCITADO, ADIUNTAR A

*"2021 Año por la Recuperación del Derecho a la Educación"*

Dirección: Zona Central, calle Mercado - esq. Yanacochoa S/N Telf: (591-2) 2408606  
www.mintrabajo.gob.bo  
La Paz - Bolivia

## Conminatoria de inmediato cese de acoso laboral.

 <p>ESTADO PLURINACIONAL DE <b>BOLIVIA</b> MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL</p>	<p>Comentado [U1]: SIGLAS DEL DEPARTAMENTO O REGION CORRESPONDIENTE</p> <p>Comentado [U2]: INICIALES DEL JEFE O JEFA DEPARTAMENTAL / REGIONAL QUE EMITE LA PRESENTE CONMINATORIA</p> <p>Comentado [U3]: NUMERO DE CONMINATORIA</p>
<h3>CONMINATORIA</h3>	
<p>J.D.T.X.X. / XXX / No. 0XX /20....</p>	
<p>La Paz, XX de XXX 2021</p>	
<p>Señor:</p>	
<p>Como es de su conocimiento, en esta Cartera de Estado cursa denuncia interpuesta por la Sra. .... dependiente de la XXXXXXXXXXXX, solicitando el CESE DE ACOSO LABORAL.</p>	
<p><b>CONSIDERANDO:</b></p>	<p>Comentado [U4]: NOMBRE COMPLETO DE LA DENUNCIANTE</p> <p>Comentado [U5]: EMPRESA O ESTABLECIMIENTO LABORAL</p>
<p>Que, fecha XX de XX de 20... la Sra. XXXXXXXXXXXX dependiente de la XXXXXXXXX, denuncia y solicita el cese del Acoso Laboral/Acoso Sexual Laboral.</p>	<p>Comentado [U6]: DEBERÁ CONTENER RELACION DE HECHO Y DERECHO DEBIENDO SER MOTTIVADA, CONGRUENTE Y JUSTIFICABLE</p> <p>Comentado [U7]: NOMBRE COMPLETO DE LA DENUNCIANTE</p> <p>Comentado [U8]: EMPRESA O ESTABLECIMIENTO LABORAL</p>
<p>Que, ante la denuncia interpuesta, fue de conocimiento del Inspector de Trabajo XXXXXXXXX quien emitió el correspondiente Informe, señalándose fecha y hora de audiencia para el 12 de junio de 2019 a horas 18:00.</p>	<p>Comentado [U9]: NOMBRE COMPLETO DEL INSPECTOR QUE REALIZÓ LA VERIFICACIÓN</p>
<p>Que, en la fecha, hora señalada y verificada la denuncia correspondiente se tiene que, el denunciado Sr. XXXXXXXXX en calidad de XXXXXXXX de la XXXXXXXXX fue legalmente notificado posterior a la verificación, en este entendido y ante la recopilación de recursos que fundamentan los hechos suscitados se concluye que existen los suficientes elementos para corroborar la veracidad de la denuncia efectuada.</p>	<p>Comentado [U10]: NOMBRE COMPLETO DEL DENUNCIADO</p> <p>Comentado [U11]: CARGO QUE OCUPA EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO LABORAL</p> <p>Comentado [U12]: EMPRESA O ESTABLECIMIENTO LABORAL</p>
<p><b>POR TANTO:</b></p>	
<p>En atención a las atribuciones conferidas por la normativa legal vigente y en atención al informe extendido por el Inspector de Trabajo, la suscrita/el suscrito Jefa/Jefe Departamental/Regional del Trabajo.</p>	<p>Comentado [U13]: EN FUNCIÓN DE LA AUTORIDAD QUE EMITIRÁ LA CONMINATORIA</p>
<p><b>DISPONE:</b></p>	
<p><b>Artículo primero.- Se CONMINA al Sr. XXXXXXXX   EL CESE INMEDIATO DEL ACOSO LABORAL en contra de la Sra. XXXXXXXXXXXX, de conformidad a lo dispuesto en la Constitución Política del Estado; Ley N° 348; Decreto Supremo N° 2145; Decreto Supremo N° 3106; Decreto Supremo N° 29894 y demás normativa conexas vigente.</b></p>	<p>Comentado [m14]: NOMBRE COMPLETO, CEDULA DE IDENTIDAD, CARGO Y ENTIDAD O EMPRESA DONDE REALIZA SUS FUNCIONES EL DENUNCIADO</p>
<p><i>"2021 Año por la Recuperación del Derecho a la Educación"</i></p>	
<p>Dirección: Zona Central, calle Mercado - esq. Yungas S/N Telf: (591-2) 2408606 www.mintrabajo.gob.bo La Paz - Bolivia</p>	



ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE TRABAJO,  
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

**Artículo Segundo.-** Se instruye al empleador aplicar las siguientes medidas protectivas:

- a) Cambio o rotación del puesto de trabajo del denunciado (sin afectar sus derechos laborales).
- b) Suspensión temporal del denunciado con goce de haberes.
- c) Cambio o rotación del puesto de trabajo previo consentimiento de la víctima (sin afectar sus derechos laborales).
- d) En el caso de servidores públicos corresponderá la remisión de antecedentes al juez sumariante de la entidad.

Con la finalidad de precautelar la integridad de la denunciante en razón de género, como bien jurídico protegido.

**Artículo Tercero.-** Habiéndose identificado elementos que configuran la comisión de un probable ilícito, se ordena la remisión de antecedentes al Ministerio Público, para fines consiguientes.

Atentamente:

**Comentado [U15]:** EL JEFE DE PAI  
PODRA DISPONER UNA O VARIAS MEDIDAS  
SE CONTRAPONGAN ENTRE SI, EN FU

cc. Archivo

*"2021 Año por la Recuperación del Derecho a la Educación"*

Dirección: Zona Central, calle Mercado - esq. Yanacocha S/N Telf (591-2) 2408606  
www.mintrabajo.gob.bo  
La Paz - Bolivia