



Acoso Laboral (Primera Parte)

**28° Diálogo de la Mesa Laboral
5 de febrero de 2021**

Participantes: Christian Améstegui, Gonzalo Crespo, Rodolfo Eróstegui, Raúl Ramallo, Álvaro Garamendi, Horst Grebe (moderador)

ANTECEDENTES

Se observa un incremento de denuncias por Acoso Laboral ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social (MTEyPS), pero ¿se realiza un tratamiento jurídico, técnico y científico al respecto?

DESARROLLO DE LAS DELIBERACIONES

El Acoso Laboral es una figura tan antigua como el trabajo. El Acoso Laboral, es la tendencia de alguien superior para que otro empleado de rango inferior, renuncie. Los estudios han demostrado que el acosador tiene algún tipo de complejo por lo que busca una víctima para canalizar su frustración, ansiedad o baja autoestima y utiliza la diferencia de raza, género, edad, vestimenta o ideología, entre otros; para justificar su conducta. No existe solución sobre el tema de acoso laboral en la práctica, excepto cuando la víctima hace una reclamación contundente en la primera etapa del Acoso.

De acuerdo con Heinz Leymann (1996) se trata de “situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona renuncie a su trabajo”.

En Bolivia, el Acoso Laboral es asociado al Acoso Sexual, aunque se tratan de problemáticas diferentes. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Acoso Sexual “es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada (...) es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral”.

El MTEyPS no dispone de cifras y estadísticas respecto al número de víctimas de Acoso Laboral o Sexual, pero tiende a soslayar y evadir el tema por razones políticas. Sin embargo, también se presentan casos en los que el trabajador alega situaciones de Acoso Laboral que no existen para obtener beneficios y el MTEyPS tiende a dar la razón al trabajador porque no se ajusta con rigurosidad a las características propias que debe cumplir la figura de un Acoso Laboral: recurrencia, permanencia, contexto jerárquico, causales, entre otros. Asimismo, algunas denuncias basan las acusaciones por Acoso Laboral en percepciones de Discriminación, con el único objetivo de intimidar al empleador de un proceso penal.

Si bien el Art. 49.III de la CPE prohíbe toda forma de Acoso Laboral y la Ley Integral 348 para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia en el Art. 21 referido al Ámbito Laboral, en el Parágrafo 1 inciso 4 establece que el MTEyPS debe asumir medidas destinadas a proteger a la mujer del Acoso Laboral y Sexual y adoptar procedimientos internos y administrativos para su denuncia, investigación, atención, procesamiento y sanción; en normas de menor jerarquía no se aborda el tema o se hace una mención genérica y tangencial, por ejemplo, por falta de normativa específica, los Inspectores de Trabajo prefieren tratar las denuncias por Acoso Laboral, como un tema de reincorporación de los trabajadores y para ello utilizan el procedimiento establecido en los Decretos Supremos 28699 y 495 del 1 de mayo de 2006 y 1 de mayo de 2010, respectivamente.

En ese contexto, la Sentencia 232/2018-S3 del Tribunal Constitucional Plurinacional, establece 5 conductas o actividades que pueden ser consideradas como Acoso Laboral que es realizado con el objetivo de:



- Reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse de forma adecuada con los demás
- Evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales
- Desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral
- Reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional, y
- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

Además, esta Sentencia Constitucional del 20 de abril de 2018 exhorta al MTEyPS regular el procedimiento administrativo diferente al que actualmente se usa para abordar el Acoso Laboral y solicita al Órgano Legislativo realizar una tipificación propia y establecer un régimen sancionatorio para este problema particular en el plazo de seis meses.

Asimismo, la OIT ha promovido el Convenio 190 “Convenio sobre la Violencia y el Acoso”, que reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género que entrará en vigor a partir del 25 de junio de 2021.

En los últimos años, se utiliza a la ligera las acusaciones de discriminación en el ámbito laboral como si todos los empleadores fueran racistas. Varias demandas por Acoso Laboral alegan discriminación simultáneamente, pero esta problemática es un delito con elementos constitutivos diferentes y por tanto debe recibir un tratamiento especial.

Según el Art N.º 281 (sexies) del Código Penal, es un delito toda obstrucción, restricción y menoscabo que imposibilite o anule el ejercicio de derechos individuales, por motivos de sexo, edad, género u otro que tenga como fin el impedir el derecho de acceso al trabajo.

CONCLUSIONES

- La legislación laboral boliviana no tiene un tratamiento normativo ni procedimental específico del Acoso Laboral, por ello, muchos trabajadores alegan Acoso Laboral para beneficiarse de permisos excepcionales para no asistir a trabajar o para impedir la desvinculación laboral.
- Urge aclarar todos los conceptos y elementos asociados al Acoso Laboral porque según la OIT una parte importante de la productividad de una empresa y el PIB de un país, es mermado a causa de esta problemática.
- El MTEyPS, Instituto Nacional de Estadística u otras ONGs, no publican cifras o estadística respecto al Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación que son fundamentales para monitorear el problema, realizar políticas públicas y normar esta problemática laboral.
- En los últimos meses las denuncias por Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación se han incrementado, pero estos tres fenómenos sociales no son equiparables y requieren un tratamiento jurídico diferenciado. Sin embargo, Ley General de Trabajo no contempla estas materias y hace falta legislación particular al respecto.
- Bolivia debe ratificar el Convenio 190 de la OIT para asegurar espacios laborales libres de violencia y erradicar otras prácticas y comportamientos inaceptables, como las discriminaciones en razón de género.
- Las entidades públicas y privadas deben adoptar acciones preventivas en el ámbito laboral para minimizar los riesgos de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación. Los Reglamentos Internos de Trabajo pueden facilitar el abordaje técnico de estas problemáticas de acuerdo a las particularidades de cada empresa.
- Es imprescindible la capacitación técnica de los funcionarios públicos del MTEyPS para ofrecer un tratamiento jurídico, técnico y científico a las víctimas del Acoso Laboral.