



## Acoso Laboral (Segunda Parte)

29° Diálogo de la Mesa Laboral  
20 de febrero de 2021

**Participantes:** Gonzalo Crespo, Rodolfo ErósteGUI, Franz Benavides, Gonzalo Rodríguez y Horst Grebe (moderador)

### ANTECEDENTES

La Constitución Política del Estado prohíbe el acoso laboral, sin embargo, la Ley General de Trabajo no contempla esta materia y se encuentra pendiente la promulgación de una Ley específica que establezca las vías de denuncia y el proceso sancionatorio.

En los últimos meses las denuncias por Acoso Laboral en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEyPS) se han incrementado significativamente, pero se suelen combinar y confundir con el Acoso Sexual y la Discriminación que jurídicamente no son equiparables.

### DESARROLLO DE LAS DELIBERACIONES

- En la legislación sobre el Acoso Laboral es posible identificar un conflicto entre la legislación nacional, internacional y la doctrina jurídica. Así, por ejemplo, el Convenio 190 de la OIT define al Acoso Laboral como “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”. Sin embargo, en la legislación boliviana y la de varios países de América Latina, el Acoso Laboral debe ser una acción repetitiva, y no solo una vez o un caso aislado, por lo que dicha contradicción amenaza con ser un riesgo para la ratificación del Convenio por parte de varios países de la región.
- En el primer artículo del Convenio 190 se incluye el acoso sexual como una forma de Acoso Laboral, lo que no implica que debe ser tratada de la misma manera; no obstante, el acoso sexual es una figura penal en varias legislaciones latinoamericanas, incluida la boliviana.
- Por la complejidad y amplitud del tema, resulta útil establecer ¿Cuáles son las conductas y acciones que no son Acoso Laboral? y según el especialista español, Alexandre Fontelles, no constituye Acoso Laboral las siguientes acciones que se dan en el trabajo:
  - **Hechos o acciones aisladas**
  - **Hecho colectivo organizado:** Las acciones pueden tener una pluralidad de destinatarios y no solo afectar a un trabajador en particular, sino a una multitud.
  - **Presión legítima:** Por ejemplo, tener un plazo para la entrega de un informe o pedido, a fin de estimular cumplir con la entrega.
  - **Discusiones legítimas:** El intercambio y discrepancia de pareceres es habitual.
  - **Críticas constructivas:** Una crítica constructiva ayuda a mejorar el trabajo.
  - **Revisión correcta por parte de un superior:** Si un superior revisa los trabajos o procesos con el fin de optimizar o dar el enfoque que se pretende, por sí solo, no constituye Acoso Laboral.
- Instalar cámaras de vigilancia no es Acoso Laboral, sin embargo, los trabajadores consideran que es una forma de hostigamiento laboral y los sindicatos han alegado que las videocámaras afectan la “intimidad de los obreros y empleados”. En ese contexto, el MTEyPS ha emitido la Resolución Ministerial 153/15 del 10 de marzo de 2015, que prohíbe a las empresas colocar cámaras de vigilancia dentro de sus instalaciones y sólo podrán hacerlo en la parte exterior de ellas o en las áreas de atención al público y por seguridad, como es el caso de las entidades financieras e instituciones públicas.
- Durante la gestión de Rolando Villena, la Defensoría del Pueblo, ha realizado un listado de diferentes expresiones del Acoso Laboral para establecer qué actitudes (o cuales no) deberían ser



consideradas como Acoso Laboral. Sin embargo, el documento es una opinión Defensorial y no tiene carácter vinculante, aunque es ilustrativo y orientador.

- Cuando se trata de denuncias por Acoso Laboral por parte de organizaciones sindicales del sector privado, se utilizan criterios rígidos y protectivos al trabajador y se procede a aplicar el procedimiento de reincorporación laboral, pero cuando se trata de entidad públicas, el criterio de la Inspectoría de Trabajo es diferente y hasta contradictorio al aplicado por idénticas denuncias del sector privado. Por ejemplo, cuando se cerró la empresa estatal ENATEX y cesaron a casi dos mil trabajadores, el MTEyPS hizo caso omiso a todos los recursos interpuestos por los trabajadores, pero si una empresa privada desvincula a un grupo de empleados, la entidad laboral y las organizaciones sindicales inmediatamente se pronuncian.
- El MTEyPS no tienen un Reglamento que establezca cómo va a proceder frente a una denuncia por Acoso Laboral. Muchas veces procede de acuerdo con la Resolución Ministerial 868/10 del 26 de octubre de 2010 que establece procedimiento para la reincorporación del trabajador, y otras declara el caso como un “hecho controvertido” y se declara sin competencia.

## CONCLUSIONES

- El MTEyPS no ha normado exhaustivamente el Acoso Laboral, a pesar que la Sentencia Constitucional 232/2018 en su parte resolutive le instruye reglamentar en el plazo de seis meses. Al incumplir dicha Sentencia que es de cumplimiento obligatorio, se ha soslayado la responsabilidad de protección al trabajador del Acoso Laboral.
- Se necesita un andamiaje normativo específico que se puede construir a partir de la ratificación de convenios internacionales en materia laboral, como, por ejemplo, el Convenio 190 de la OIT. Asimismo, se requiere incluir en el Código Procesal de Trabajo, disposiciones específicas para abordar el tema del Acoso Laboral, por ejemplo, el referido a las pruebas de Acoso Laboral.
- Por la evolución de los derechos humanos, se ha ampliado el concepto del derecho al trabajo, por ejemplo, hoy se habla el derecho al trabajo digno, que incluye varios componentes, como el salario justo, equidad, la salud ocupacional, ambiente laboral, seguridad laboral, entre otros. Sin embargo, los funcionarios públicos del MTEyPS carecen de formación especializada en el ámbito laboral y muchas veces aplican criterios poco homogéneos o discrecionales según el caso y quien hace el reclamo por Acoso Laboral.
- Se observa que las demandas por Acosos Laboral se incrementan cuando se introduce en la legislación laboral mayores rigidices para la desvinculación laboral. Es posible que, ante la ausencia normativa, el empleador utilice la figura del Acoso Laboral para que el trabajador renuncie a su fuente laboral.
- Ante la ausencia o inconsistencias en la legislación laboral sobre Acoso Laboral, los Códigos de Ética y Conducta de las Empresas y los Reglamentos Internos de Trabajo, puede ayudar a reglamentar el Acoso Laboral y Sexual en las entidades públicas y privadas.
- Es recomendable explorar la voluntad de los fabriles y bases sociales para promover una iniciativa legislativa que promueva la ratificación el Convenio 190 de la OIT por parte del Legislativo, tomando en cuenta el documento elaborado por la Defensoría del Pueblo sobre el Acoso Laboral.
- En los últimos años también se ha identificado el Acoso Laboral de los sindicatos que ejercen presión para la filiación sindical.
- Por la relevancia del tema y la necesidad de crear consensos respecto a los puntos críticos de la legislación laboral en general y el Acoso Laboral en particular, se hace imperativo crear un debate público entre empleadores, trabajadores y Gobierno.
- La Mesa Laboral ha elaborado un proyecto de Ley General del Trabajo que aborda técnicamente la problemática del Acoso Laboral.