



Nueva Reglamentación Ministerial sobre el Acoso Laboral y el Acoso Sexual contra las Mujeres en el Ámbito de Trabajo

32° Diálogo de la Mesa Laboral
21 de marzo de 2021

Participantes:

Gonzalo Crespo, Álvaro Garamendi, Roxana Pérez del Castillo y Horst Grebe (moderador)

I. ANTECEDENTES

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEyPS), ha emitido la Resolución Ministerial 196/21 el 8 de marzo de 2021, que tiene por objeto reglamentar el "Procedimiento para la Atención de Denuncias de Acoso Laboral y Acoso Sexual a Mujeres en el Ámbito Laboral" y es aplicable a todas las empresas o establecimientos laborales del sector público y privado.

II. DESARROLLO DE LAS DELIBERACIONES

1) Diferencias entre acoso, discriminación, violencia y trato desigual, en materia laboral

Acoso. – La RM 196/2021 define al acoso laboral como la “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”. La OIT considera acoso a todo acto así se produzca una sola vez, no es requisito que sea una conducta repetitiva.

Discriminación. – Según el Art. 281 del Código Penal es un delito porque contraviene el Art. 14 de la CPE, que es su párrafo II distingue 20 factores de discriminación. Es 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.

Violencia Laboral. – Son las agresiones verbales hacia el trabajador, las cuales pueden denotar maltrato psicológico con el objetivo de que el trabajador renuncie de su fuente laboral.

Trato Desigual. – Es una forma de discriminación por motivo de género, raza, sexo o cualquier otra índole, que puede generar un trato desigual o discriminatorio en la fuente laboral.

2) El nuevo Procedimiento

La RM 196/2021 establece el procedimiento a partir del Art. 4:

- La trabajadora o servidora pública que sea víctima del acoso laboral podrá presentar denuncia ante el MTEyPS, mediante las Jefaturas Departamentales de manera verbal o escrita, a través de un apoderado, familiar o inclusive a través de un representante sindical.
- Una vez recibida la denuncia, en un periodo de 48 horas se asigna un Inspector de Trabajo, quien efectúa una visita *in situ* a fin de realizar una breve investigación que le permita constatar o descartar la denuncia.
- El Inspector podrá tomar declaraciones o recabar documentos, para analizar los elementos y en el plazo de 24 horas, emitirá un informe que es presentado al Jefe Departamental del Trabajo, sugiriendo emita una conminatoria de cese inmediato de acoso laboral o disponga el rechazo de la denuncia.
- En un plazo de 72 horas, el Jefe Departamental emitirá una conminatoria que es notificada al empleador, trabajador, Máxima Autoridad Ejecutiva de la entidad pública y/o servidor público, para que cumpla la conminatoria de cese de acoso laboral, el cual es de cumplimiento obligatorio.

3) Observaciones y Logros de la R.M. 196/2021

- Designar un Inspector de Trabajo para realizar la “verificación de los hechos denunciados”, es competencia de un juez laboral y no de un funcionario del MTEyPS de acuerdo con las atribuciones y competencias establecidas en el Decreto Supremo 29894 en su Art. 86.
- En el ámbito de aplicación (Art. 2), incorpora a todo el sector privado, pero en el ámbito público incluye a las instituciones que comprende los Órganos del Estado Plurinacional que ejercen función de defensa y control de la sociedad y el Estado, con lo cual se excluye a gran parte de los funcionarios de la administración pública.
- Ante del incumplimiento de la conminatoria de cese de acoso laboral, se podrán remitir antecedentes al Ministerio Público, denunciando la existencia de indicios del delito de trata y tráfico de personas, el cual es un delito con otra connotación totalmente diferente de acuerdo con el Art. 281 del Código Penal.
- Como medida protectora, el Art. 5 establece el cambio o rotación del denunciado, pero no establece el procedimiento en caso que el demandado sea la Máxima Autoridad Ejecutiva, y, en el ámbito privado, si el acosador es el propietario de una empresa unipersonal.
- De acuerdo con el Art. 10 de dicha RM, si el acosador es un servidor público, se debe remitir los antecedentes a la Autoridad Sumariante de la entidad pública para el procesamiento administrativo interno, pero el acoso es un delito de acción pública que debe ser procesado, judicializado y penalizado de manera inmediata.
- En el procedimiento no se ha previsto una instancia de descargo para el acusado, lo cual deja en desproporcionalidad a las partes y vulnera el derecho a la defensa y al debido proceso consagrado constitucionalmente, incluso en los procedimientos administrativos.
- Se destaca que la mencionada RM prevé capacitaciones periódicas sobre las normas y políticas contra el acoso laboral y/o acoso sexual.

III. CONCLUSIONES

- El acoso laboral tiene graves consecuencias para la salud física y emocional de la persona que lo sufre, así como para su desempeño laboral.
- Los trabajadores que tienen menores cuotas de poder en el espacio laboral, son quienes enfrentan mayor riesgo y desprotección frente al acoso laboral y sexual.
- La Ley General del Trabajo no contempla un artículo específico que regule el acoso laboral, pero sí la Constitución Política del Estado, en su artículo 49. III. De Igual modo, el Art. 21 de la Ley 348. IV, señala que el MTEyPS, debe 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.
- Un acoso laboral debe tratarse de manera diferente al acoso sexual. La RM en cuestión, hace una definición acotada de acoso laboral y no define el acoso sexual, por lo cual se tiene que recurrir a la Ley 348 y al Art. 364 del Código Penal, que establecen mecanismo de protección a la mujer.
- Se limita el alcance de la RM al omitir la protección a los varones y población GLBTI, que, en su condición de trabajadores o servidores públicos, pueden también ser víctimas de acoso laboral y sexual.
- Existen trasgresiones laborales que requieren ser reglamentadas y sancionadas según la gravedad de las circunstancias y la R.M. es un esfuerzo bien intencionado del MTEyPS, pero viciado de errores y omisiones que generan problemas de concepto, enfoque y atribuciones difíciles de corregir.
- Hace falta políticas públicas orientadas a prevenir la violencia de género que permitan modificar las estructuras sociales agresoras y violentas y eso es posible a partir de la educación con perspectiva de género.