



TRATAMIENTO LEGAL DIFERENCIADO DE ACOSO LABORAL DENUNCIADO POR MUJER O POR HOMBRE

TRATAMIENTO LEGAL DIFERENCIADO DE ACOSO LABORAL DENUNCIADO POR MUJER O POR HOMBRE

En el [Boletín Laboral 246](#) de 2 de febrero de 2021 se reportaba una ola de audiencias por Acoso Laboral ante el Ministerio de Trabajo. Su tratamiento debía ser encaminado en el mismo canal que el de reincorporación laboral ([RM 868/2010](#)) debido a la ausencia de normativa específica, de acuerdo con la [SCP 232/018-S3](#).

En fecha 8 de marzo de 2021 se emitió la [RM 196](#) regulando un nuevo procedimiento de tratamiento de denuncias de acoso laboral cuya víctima fuera una mujer.

El pasado 1 de noviembre fue emitida la [RM 1377/2022](#) cuyo artículo segundo regula la vigencia de la [RM 868/2010](#) referente a acoso laboral cuya víctima fuera un hombre:

SEGUNDO.-RATIFICAR la vigencia de la Resolución Ministerial N° 868/10, de 26 de octubre de 2010, únicamente para su aplicación en el procedimiento respecto a las denuncias por Acoso Laboral cuyas víctimas sean varones, mientras se emita la reglamentación especial.-----

Así, en la actualidad se cuenta con 2 tipos diferenciados de procedimiento para denuncias de acoso laboral.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL CUYA VICTIMA FUERA UNA MUJER

- a. La denuncia será interpuesta por la propia trabajadora ante el Ministerio de Trabajo a través de sus Jefaturas Departamentales o Regionales. La denuncia puede ser verbal o escrita, por intermedio de algún familiar, apoderado legal, o incluso a través de representante sindical.
- b. La Jefatura del Trabajo designará a un inspector de trabajo para que en un plazo de 48 horas se realice en la empresa o institución una inspección a fin de verificar la existencia de acoso laboral, para lo cual el inspector

podrá recabar elementos fácticos como la recolección de documentos, presencia de testigos u otro aspecto que se considere relevante.

- c. En el plazo de 24 horas y con el procesamiento de los elementos recabados in situ (declaración de testigos, recolección de documentos, etc.) emitirá informe al Jefe Departamental o Regional sugiriendo se emita la Conminatoria de Cese de Acoso Laboral o se disponga el rechazo de la denuncia.
- d. En el plazo de 72 horas el Jefe Departamental o Regional del trabajo emitirá pronunciamiento, el cual será notificado a la trabajadora denunciante y al denunciado. Este pronunciamiento deberá ser cumplido de manera obligatoria.

El Jefe Departamental o Regional del trabajo podrá disponer, en atención a los antecedentes y gravedad de la situación planteada medidas de carácter protectorio:

- a) **Cambio o rotación del puesto de trabajo del denunciado (sin afectar sus derechos laborales).**-----
 - b) **Suspensión temporal del denunciado con goce de haberes, sujeto a reposición del tiempo no trabajado.**-----
 - 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 ante la autoridad sumariante de la entidad.**-----
 - e) **Disponer la tolerancia o reducción del horario de trabajo de la mujer que se encuentra en situación de violencia, sin que se vean afectados sus derechos laborales y salariales.**-----
- e. Contra la conminatoria de cese de acoso o el rechazo de denuncia procede recurso de revocatoria y recurso jerárquico.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL CUYA VICTIMA SEA UN HOMBRE

- a. La denuncia podrá ser interpuesta por el propio trabajador ante el Ministerio de Trabajo a través de sus Jefaturas Departamentales o Regionales. Esta denuncia

puede ser verbal o escrita, por intermedio de un apoderado legal, o a través del representante sindical.

- b. Recibida la denuncia, en el día el inspector de trabajo emitirá citación única para audiencia, requiriendo la presentación de descargos que se consideren necesarios, sin perjuicio de aquellos documentos que presente el trabajador denunciante.
- c. La audiencia se llevará a cabo el día y hora señalados en la citación. El inspector de trabajo escuchará a las partes otorgándoles un tiempo prudencial para que expongan sus argumentos.
- d. De manera excepcional y únicamente cuando el inspector de trabajo requiera de otros documentos mencionados en la audiencia podrá declarar un único cuarto intermedio no mayor a 2 días hábiles para su presentación.
- e. Expuestos los fundamentos, en el plazo improrrogable de 2 días hábiles de concluida la audiencia, el inspector de trabajo elevará un informe al Jefe Departamental o Regional de Trabajo debidamente fundamentado, recomendando el cese de acoso laboral de corresponder esto.
- f. Recibido el informe, el Jefe Departamental o Regional de Trabajo conminará al denunciado para que en el plazo máximo de 3 días hábiles de recepcionada la Conminatoria cese el acoso laboral. No procede el rechazo de denuncia de acoso laboral porque la norma (RM 868-2010) no lo permitía para solicitudes de reincorporación laboral (cuyo tratamiento presente es mediante la Ley 1468 que permite el rechazo de denuncia).
- g. La incomparecencia del denunciado se considerará como prueba plena y aceptación de acoso laboral, debiendo procederse en rebeldía conforme a lo señalado en los párrafos precedentes.

dilucidar una controversia entre el interés público y el interés privado, y que en el caso de las conminatorias de reincorporación el origen de la controversia es entre particulares:



Estado Plurinacional de Bolivia
Órgano Judicial

Presidencia

Entendimiento que es concordante con lo expuesto en el Auto Supremo N° 25-CA de 25 de junio de 2021, emitido por la Sala Contenciosa, Contenciosa Administrativa, Social y Administrativa Primera de este Tribunal, en el que se precisa que la demanda contenciosa administrativa, se constituye en el mecanismo a través del cual corresponde dilucidar una controversia entre el interés público y el interés privado y en el caso de las conminatorias de reincorporación laboral, el origen de la controversia, es entre particulares.

En razón de los argumentos jurídicos expuestos, con la finalidad de generar uniformidad de criterios, en cuanto hace a resolver esta clase de pretensiones, por decisión de la Sala Plena, mediante la presente Circular, suscrita por la Secretaria de Sala Plena, se concluye en lo siguiente:

1. La parte empleadora que pretenda en la vía judicial, la revisión de una conminatoria de reincorporación laboral, emitida por la Jefatura Departamental de Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en correspondencia con la jurisprudencia constitucional vigente, deberá acudir a la vía laboral ordinaria.
2. En mérito a la jurisprudencia constitucional, emitida en esta temática, misma que es de cumplimiento obligatorio, conforme lo dispuesto por el art. 203 de la CPE, la jurisprudencia ordinaria, dictada por el Tribunal Supremo de Justicia, la vía contenciosa administrativa, no es el mecanismo judicial idóneo para revisar las decisiones administrativas, que conminan la reincorporación laboral.

Acoso laboral cuyo denunciante fuera un hombre o una mujer involucra conflicto entre privados.



ABC del Suscriptor



AMESTEGUI
ASESORES LABORALES

Mercado 1328
Piso 9, Of. 904
Tel. (+591 2) 204214 / 2201036
e-mail: info@aal.com.bo
aal.com.bo/

La Paz, Bolivia