

RESOLUCIÓN MINISTERIAL No.- 196/21.-----

La Paz, 08 de marzo de 2021.-----

VISTOS Y CONSIDERANDO:-----

Que, el numeral 1 del Artículo 46 de la Constitución Política del Estado, establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.-----

Que, el párrafo III del artículo 49 de la Constitución Política del Estado, establece que “El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.”-----

Que, el numeral 4 del párrafo I del Artículo 21 de la Ley N° 348 de 09 de marzo de 2013 – Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia, determina que: *“El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, debe adoptar las siguientes medidas destinadas a garantizar el respeto a las mujeres: 4. 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.”*-----

Que, el inciso c) del párrafo II del Artículo 3 del Decreto Supremo N° 2145 de 14 de octubre de 2014, REGLAMENTO DE LA LEY N° 348 “LEY INTEGRAL PARA GARANTIZAR A LAS MUJERES UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA” dispone que: *“c) El acoso laboral y la violencia laboral serán denunciados ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social; asimismo, la discriminación a través de agresiones verbales o maltrato e incumplimiento de deberes ante la misma institución donde se hubiere producido el hecho, todas estas contravenciones como parte de la violencia laboral;...”*-----

Que, el Artículo 10 del Decreto Supremo N° 3106 del 08 de marzo de 2017, establece: *“El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social tiene las siguientes atribuciones: 2. Adoptar medidas de protección contra toda forma de acoso laboral y acoso sexual laboral a mujeres;...”*-----

Que, el Artículo 86 del Decreto Supremo N° 29894 de 07 de febrero de 2009, establece entre las atribuciones de la Ministra(o) de Trabajo, Empleo y Previsión Social, proteger y garantizar el trabajo digno en todas sus formas; garantizar la inserción laboral de toda la población considerando la equidad de género y coordinar la generación de políticas y programas para promover el acceso al trabajo y la equidad en las relaciones laborales para mujeres y hombres.-----

Que, el numeral 22 del Parágrafo I del Artículo 14 del Decreto Supremo N° 29894, señala que los Ministros del Órgano Ejecutivo tienen la atribución de emitir Resoluciones ministeriales, así como bi-ministeriales y multi-ministeriales en coordinación con los Ministros que correspondan, en el marco de sus competencias.--

Que, por Informe MTEPS-VMTPS-DGTHSO-AL-PSA-0054-INF/21 de 03 de marzo de 2021, la Dirección General del Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional, concluye señalando que el “Procedimiento para la Atención de Denuncias sobre Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral a Mujeres en el Ámbito Laboral” tiene por finalidad de garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, siendo el mismo técnicamente viable y que no genera erogación de recursos económicos al Estado, por lo que recomienda su aprobación y adopción en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.-----

Que, por Informe MTEPS-DGAJ-UGJ-YAMM-0113-INF/21, de 05 de marzo de 2021, emitido por la Unidad de Gestión Jurídica dependiente de la Dirección General de

Asuntos Jurídicos, se establece que, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en virtud del mandato legal establecido por la Ley N° 348, el Decreto Supremo N° 2145 y el Decreto Supremo N° 3106, tiene las atribuciones necesarias para reglamentar la adopción de medidas destinadas a garantizar el respecto a las mujeres, así como la protección contra toda forma de acoso sexual y acoso laboral; pudiendo además adoptar procedimientos internos y administrativos para la denuncia, investigación, atención, procesamiento y sanción de las denuncias que se presentaren por acoso laboral; recomendando a la Ministra de Trabajo, Empleo y Previsión Social, la emisión de la respectiva Resolución Ministerial, que reglamente el “Procedimiento para la Atención de Denuncias sobre Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral a Mujeres en el Ámbito Laboral”, al no identificarse contravención a la normativa legal y administrativa vigente.-----

POR TANTO:-----

La Ministra de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en uso de sus atribuciones conferidas por ley;-----

R E S U E L V E:-----

ARTÍCULO PRIMERO. (OBJETO).-La presente Resolución Ministerial, tiene por objeto reglamentar el “PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS SOBRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL A MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL”, en el marco de la Ley N° 348 y normas conexas.-----

ARTÍCULO SEGUNDO. (ÁMBITO DE APLICACIÓN).- El presente “PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS SOBRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL A MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL”, será aplicable a: -----

a) Todas las empresas o establecimientos laborales del sector privado, sean estas Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles u otras independientemente de su giro o de su naturaleza.-----

b) En el sector público, a todas las instituciones que comprenden los Órganos del Estado Plurinacional, que ejercen función de control, de defensa de la sociedad y del Estado, Gobiernos Autónomos Departamentales, Regionales, Municipales e Indígena Originario Campesinos, Universidades Públicas, Empresas Públicas, Instituciones Financieras Bancarias y No Bancarias, Instituciones Públicas de Seguridad Nacional.-

ARTÍCULO TERCERO. (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.-----

ARTÍCULO CUARTO. (PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN ANTE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL A MUJERES).- Las trabajadoras y/o servidoras públicas, que sean víctimas de acoso laboral, por parte de cualquier persona de superior, igual o inferior jerarquía, podrán presentar denuncia ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, mediante las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo en su Jurisdicción, debiendo seguir los pasos siguientes: -----

1. La denuncia podrá ser presentada de manera verbal o escrita, sea de forma personal o por intermedio de algún familiar o apoderado legal, o en su caso a través de representante sindical cuando correspondiera.-----

2. Recibida la denuncia, el Jefe Departamental y/o Regional de Trabajo designará inmediatamente a un Inspector de Trabajo quien, en el plazo máximo de 48 horas efectuará en la empresa, establecimiento laboral o entidad pública, la verificación de los hechos denunciados, con la finalidad de recabar elementos fácticos propios de la actuación, tales como la recolección de documentos, presencia de testigos y todo otro aspecto que se considere relevante.-----
3. El Inspector de trabajo en el plazo de 24 horas, previo análisis de los elementos recabados en la verificación in situ, emitirá el informe respectivo sugiriendo al Jefe Departamental o Regional de Trabajo: -----
 - a. Emita Conminatoria de Inmediato Cese de Acoso Laboral, o;-----
 - b. Disponga el rechazo de la denuncia procediendo a su archivo.-----
4. Recibido el informe, el Jefe Departamental y/o Regional de Trabajo, en el plazo improrrogable de 72 horas emitirá pronunciamiento, el mismo que deberá ser notificado al trabajador o servidor público denunciado y al empleador o en su caso a la Máxima Autoridad Ejecutiva de la entidad pública.-----
5. El pronunciamiento emitido por el Jefe Departamental o Regional de Trabajo, deberá ser de obligatorio cumplimiento por el trabajador o servidor público denunciado y al empleador o en su caso a la Máxima Autoridad Ejecutiva de la entidad pública.-----
6. De considerarse necesarias, con carácter temporal y extraordinario el Jefe Departamental y/o Regional de Trabajo podrá disponer medidas protectivas, conforme a lo establecido por el Artículo Quinto de la presente Resolución Ministerial y, en caso de identificarse elementos que configuren la comisión de un delito, dispondrá la remisión de antecedentes ante el Ministerio Público.-----

ARTÍCULO QUINTO. (MEDIDAS PROTECTIVAS).-I. Al amparo de lo dispuesto por el Artículo 35 de la Ley N° 348, el Jefe Departamental y/o Regional de Trabajo podrá disponer, en atención a los antecedentes y gravedad de la situación planteada, las siguientes medidas de carácter protectivo:-----

- 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.-----

II. Las medidas protectivas dispuestas por el Jefe Departamental o Regional de Trabajo, deberán ser aplicadas y asumidas por el empleador de manera inmediata, bajo alternativa del inicio de acciones legales pertinentes.-----

ARTÍCULO SEXTO. (DESPIDO INJUSTIFICADO). Si producto de la denuncia de acoso laboral efectuada o de las actuaciones consideradas como acoso laboral, se hubiera producido la renuncia o desvinculación de la trabajadora, las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo, en el marco de la normativa vigente, aplicarán el procedimiento para la atención de denuncias por despido injustificado.---

ARTÍCULO SÉPTIMO. (OBLIGATORIEDAD)I. La Conminatoria de Cese de Acoso Laboral, es obligatorio e inmediato cumplimiento, a partir de su notificación, dado su carácter restitutorio de derechos.-----

II. En caso de incumplimiento o de persistir la conducta del acoso, la Jefatura Departamental y/o Regional correspondiente deberá remitir antecedentes al Ministerio Público, denunciando la existencia de indicios del delito de Trata de Personas, conforme al numeral 4 del parágrafo I del Artículo 281bis, del Código Penal.-----

ARTÍCULO OCTAVO. (MEDIDAS PREVENTIVAS) Las empresas, establecimientos laborales y entidades del sector público, tienen 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 el acoso laboral y/o acoso sexual laboral.-----

ARTÍCULO NOVENO. (DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL LABORAL A MUJERES).- I. Si la denuncia fuera presentada por acoso sexual o, en caso de que el Jefe Departamental o Regional de Trabajo, identificara la existencia de indicios de la comisión del delito de acoso sexual, de conformidad a lo establecido por el Artículo 284 de la Ley N° 1970, de 25 de marzo de 1999 – Código de Procedimiento Penal, deberá, de manera inmediata remitir antecedentes ante el Ministerio Público o la Policía Nacional, para su correspondiente tratamiento, por tratarse de un delito de acción pública, conforme a lo establecido por el Artículo 312 quater del Código Penal. -

II. Sin perjuicio de lo señalado en el parágrafo I del presente Artículo, el Jefe Departamental o Regional de Trabajo, podrá emitir pronunciamiento, disponiendo la adopción de alguna de las medidas protectivas, previstas en el Artículo Séptimo de la presente Resolución Ministerial.-----

ARTÍCULO DÉCIMO. (REMISIÓN DE ANTECEDENTES ANTE LA AUTORIDAD SUMARIANTE DE ENTIDADES PÚBLICAS).- En caso de presentarse denuncia por Acoso Sexual Laboral en contra de un servidor público, las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo, deberán remitir copia de la misma ante la Autoridad Sumariante de la entidad pública, o ante la autoridad jerárquicamente superior, para su respectivo procesamiento administrativo interno, conforme a normativa legal aplicable, quedando facultada para realizar el seguimiento, bajo alternativa de remitir antecedentes ante el Ministerio Público, en caso de la omisión del inicio de acciones por parte de la Autoridad Sumariante.-----

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. (EJECUCIÓN Y CUMPLIMIENTO).- Las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo, son las encargadas del estricto cumplimiento y ejecución de la presente Resolución Ministerial en el marco de la normativa vigente.-

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. (HERRAMIENTAS PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS).- Se aprueba las herramientas para la atención de denuncias de acoso laboral, las mismas que forman parte indivisible de la presente Resolución Ministerial, de acuerdo al siguiente detalle: -----

- 1.1. Flujograma y Manual de procedimiento para la atención de denuncias de acoso laboral o acoso sexual laboral.-----
- 1.2. Memorándum de Verificación. -----
- 1.3. Acta de Verificación.-----
- 1.4. Informe de Verificación.-----
- 1.5. Conminatoria de Inmediato Cese de Acoso Laboral.-----

Regístrese, comuníquese y archívese. -----

Fdo. Verónica Patricia Navia Tejada, MINISTRA DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL.-----

Fdo. Fabiola Pareja Gutierrez, DIRECTORA GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS – MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y PREVISION SOCIAL .-----

%%%

La Paz, 08 de marzo de 2021

MASF
R.M.- 196/21