

Vicepresidencia del Estado  
 Presidencia de la Asamblea Legislativa Plurinacional  
**BOLIVIA**  
 Secretaría General



La Paz, 23 de abril de 2021  
VPEP/SG/DGLAJ/N°0246/2020-2021



Señor  
 Dip. Freddy Mamani Laura  
**PRESIDENTE DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS  
 ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL**  
 Presente.-

**Ref.: Remite Proyecto de Ley Contra el Acoso Laboral**

**PL - 163 - 20**

Señor Presidente:

En atención a lo establecido en el numeral 2 del artículo 163 de la Constitución Política del Estado, tengo a bien remitir, la Nota MP-VCGG-DGGLP-N° 142/2021, suscrita por el señor Presidente del Estado Plurinacional, Luis Alberto Arce Catacora, quién presenta el Proyecto de Ley "Contra el Acoso Laboral", sea a los fines de su tratamiento legislativo.

Con tal motivo, saludo a usted con las atenciones de mi alta deferencia.

*Abg. Rubén Aldo Sotomayor Soto*  
**SECRETARIO GENERAL**  
 Vicepresidencia del Estado Plurinacional  
 Presidencia de la Asamblea Legislativa Plurinacional

RASS/OCHC/LAPM/ofva  
 C.c. Archivo  
 Adj.: Lo indicado  
 HR- 2021/03364



Jach'a Marka Sunka Uptaña Utt'a  
 Taqi Markana Kamachi Wakiñaña Tantachawi Utt'a

Llaqta Umallirina  
 Nawra Llaqtakamachina Tantakuy Umallirina

T'etaruvichaguasu Jaikuergua Jembiapoa  
 T'etatireta Iñomboati Mborokuaiaporã Oivae Juvicha Jembiapoa



ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE  
LA PRESIDENCIA



La Paz, 21 de abril de 2021  
**MP-VCGG-DGGLP-N° 142/2021**

Señor  
David Choquehuanca Céspedes  
**PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL**  
Presente.-

De mi consideración:

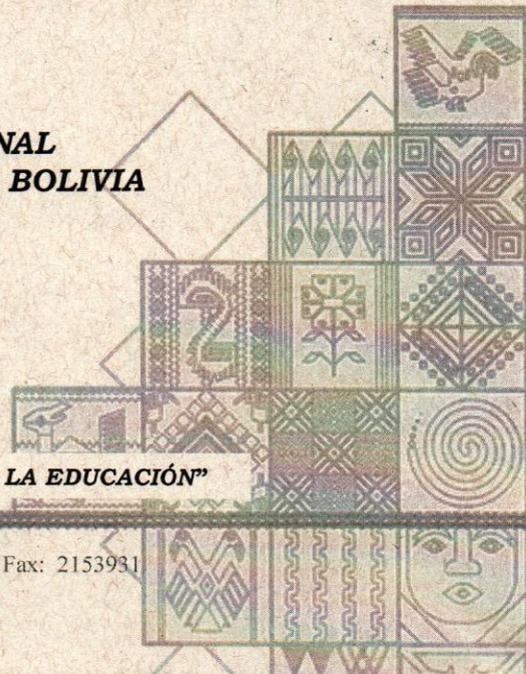
En aplicación del Numeral 3, Parágrafo I del Artículo 162 de la Constitución Política del Estado, remito a usted el Proyecto de Ley "**Contra el Acoso Laboral**"; por lo que solicito respetuosamente que en cumplimiento del Numeral 3, Parágrafo I del Artículo 158 del mismo texto constitucional, los Asambleístas Nacionales procedan conforme al trámite pertinente.

Se hace propicia la ocasión, para reiterar a usted, las consideraciones más distinguidas.

Luis Alberto Arce Catacora  
**PRESIDENTE CONSTITUCIONAL  
DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA**

FBL/RPT/mgc  
Adj. lo citado

**"2021 AÑO POR LA RECUPERACIÓN DEL DERECHO A LA EDUCACIÓN"**





ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE  
LA PRESIDENCIA

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

CÁMARA DE DIPUTADOS  
A LA COMISIÓN DE  
DERECHOS HUMANOS  
SECRETARÍA GENERAL

### PROYECTO DE LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL

La legislación laboral boliviana cuenta con ochenta y dos (82) años desde su promulgación, al presente, la Ley General del Trabajo no cuenta con ninguna disposición sobre el acoso laboral o "mobbing", figura que ha sido incluida de manera relativamente reciente, en el Parágrafo III del Artículo 49 de la Constitución Política del Estado, que hace una mera referencia a la prohibición del acoso laboral.

Los trabajadores en número cada vez mayor y de forma cada vez más recurrente, denuncian ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social que, están siendo objeto de acoso laboral y que no cuentan con los elementos para defenderse, por tanto es urgente emitir una norma legal que regule esta acción que en definitiva implica el menoscabo de los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores.

El acoso laboral en Bolivia no está legislado, por lo que la competencia administrativa y de los tribunales no está definida, en este sentido los trabajadores que inician denuncias por acoso laboral no cuentan con el instrumento jurídico para viabilizar las mismas.

Lo lamentable es que en la actualidad el acoso laboral conduce hoy más que nunca a graves problemas físico psicológicos en las trabajadoras y los trabajadores que sufrieron el hostigamiento laboral, no porque la técnica del acoso se haya perfeccionado; lo que ha cambiado es más bien la pasividad y ausencia de solidaridad de los compañeros de trabajo, así como de los sindicatos que muchas veces son los acosadores y la profunda transformación del sentido de justicia en el mundo del trabajo, teniendo en cuenta que nadie quiere verse involucrado por el temor a perder su fuente laboral y los organismos encargados de velar por el efectivo cumplimiento de los derechos socio-laborales del trabajador, entre ellos el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, que debe convertirse en la instancia que establezca mecanismos de control y prevención del acoso laboral en las instituciones tanto públicas como privadas.

El acoso laboral (según su tipo y gravedad) puede constituir un atentado contra la integridad psicológica y moral de las personas a quienes se somete al acoso laboral, y consecuentemente, configurar una transgresión al Texto



ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE  
LA PRESIDENCIA

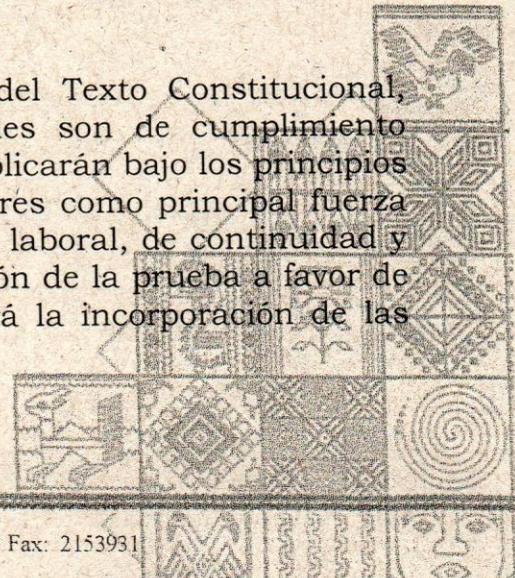
Constitucional; no sólo respecto al Parágrafo III del Artículo 49 de la Constitución Política del Estado; sino que también, como afectación a la dignidad como valor y derecho que acompaña a las personas.

Resulta igualmente evidente que someter al trabajador o trabajadora a maltratos deliberados de sus superiores o compañeros, puede conllevar perjuicios psíquicos y en algunos casos incluso físicos al agredido, (especialmente respecto a manifestaciones de estrés laboral y otros) que en muchos casos obligan a la persona a renunciar.

Bajo tal razonamiento, se debe considerar que el Parágrafo III del Artículo 49 del Texto Constitucional al prohibir el acoso laboral, se vincula inexorablemente (en cuanto a los bienes jurídicos protegidos por el constituyente) con el numeral 1 del Parágrafo I del Artículo 46 de la Constitución Política del Estado, por el cual se reconoce el derecho de toda persona: "Al trabajo digno (...) sin discriminación (...) que le asegure para sí y su familia una existencia digna", de forma que la protección de ese trabajo digno implícitamente exige la prohibición de toda forma de acoso laboral, en cumplimiento de parte de los fines y funciones esenciales del Estado, como lo son: Constituir una sociedad justa y armoniosa, fomentar el respeto mutuo, reafirmar y consolidar la unidad del país (Artículo 9 del Texto Constitucional).

Por otra parte, el Parágrafo II del Artículo 8 de la Constitución Política del Estado, dejó establecido que la dignidad es uno de los valores en el cual se sustenta el Estado; por ende tiene por fin y función esencial garantizar, el bienestar, el desarrollo, la seguridad y la protección e igual dignidad de las personas, las naciones, los pueblos y las comunidades, fomentar el respeto mutuo y el diálogo intracultural, intercultural y plurilingüe. A partir de lo indicado, la exigencia del respeto de la dignidad igualmente alcanza al trabajador ante los efectos nocivos que produce el acoso laboral sobre su integridad moral y psicológica, e incluso sobre el respeto ajeno que debe acompañar a todo ser humano.

Los Parágrafos I, II, V, VI y VII del Artículo 48 del Texto Constitucional, establecen que las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio; las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad, de primacía de la relación laboral, de continuidad y estabilidad laboral, de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador; el Estado promoverá la incorporación de las





ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE  
LA PRESIDENCIA

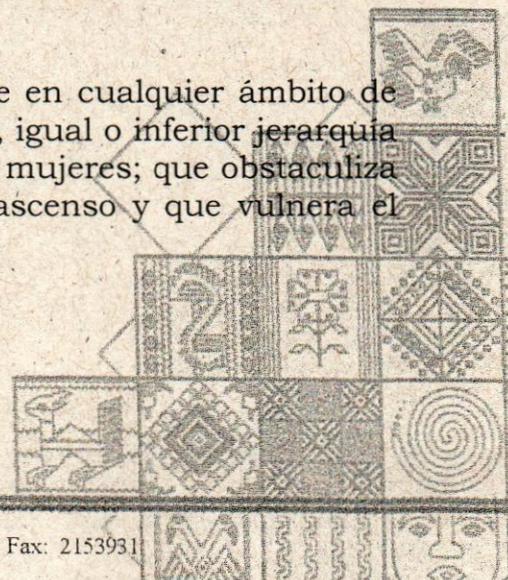
Mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado; las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad; el Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación. Los Parágrafos I y III del Artículo 49 de la Constitución Política del Estado, señalan que se reconoce el derecho a la negociación colectiva; y El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.

El Artículo 6 (Definiciones) de La Ley N° 348, de 9 de marzo de 2013, Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia, dispone que para efectos de la aplicación e interpretación de la citada Ley, se adoptan las siguientes definiciones:

1. **Violencia.** Constituye cualquier acción u omisión, abierta o encubierta, que cause la muerte, sufrimiento o daño físico, sexual o psicológico a una mujer u otra persona, le genere perjuicio en su patrimonio, en su economía, en su fuente laboral o en otro ámbito cualquiera, por el sólo hecho de ser mujer;
2. **Situación de Violencia.** Es el conjunto de circunstancias y condiciones de agresión en las que se encuentra una mujer, en un momento determinado de su vida;
6. **Agresor o Agresora.** Quien comete una acción u omisión que implique cualquier forma de violencia hacia la mujer u otra persona.

Asimismo, el numeral 11 del Artículo 7 (Tipos de Violencia Contra las Mujeres) de la mencionada norma, señala que en el marco de las formas de violencia física, psicológica, sexual y económica, de forma enunciativa, no limitativa, se consideran formas de violencia:

11. **Violencia Laboral.** Es toda acción que se produce en cualquier ámbito de trabajo por parte de cualquier persona de superior, igual o inferior jerarquía que discrimina, humilla, amenaza o intimida a las mujeres; que obstaculiza o supedita su acceso al empleo, permanencia o ascenso y que vulnera el ejercicio de sus derechos.





ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE  
LA PRESIDENCIA

La introducción al Informe Mundial de Violencia y Salud (2002) Organización Mundial de la Salud - Nelson Mandela refirió: "Muchos quienes viven con violencia día a día, asumen que es una parte intrínseca de la condición humana. Pero esto no es así. La violencia puede prevenirse. Las culturas violentas pueden ser modificadas. En mi propio país y alrededor del mundo, hemos visto ejemplos ilustrativos de cómo la violencia se ha modificado. Los gobiernos, las comunidades y los individuos pueden hacer la diferencia".

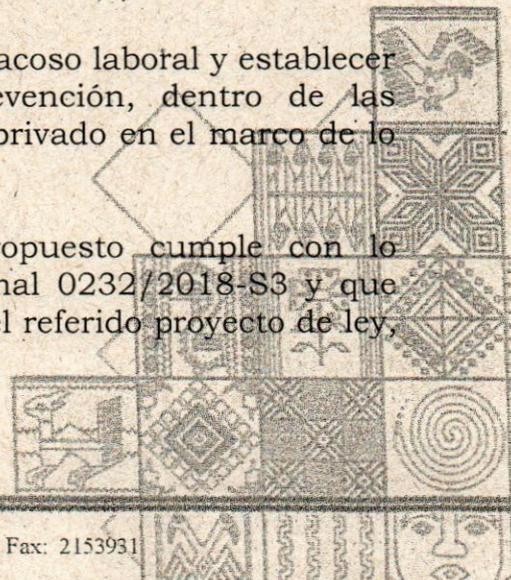
Acudiendo a la Legislación Comparada, la Ley Federal del Trabajo de la República Mexicana, sanciona con una multa de doscientas cincuenta (250) a cinco mil (5000) veces el Salario Mínimo General del Distrito Federal al patrón que cometa cualquier conducta discriminatoria, al que realice o permita actos de acoso u hostigamiento sexual.

Por su parte el Artículo 2o (Definición y Modalidades de Acoso Laboral) de la Ley N° 1010, de 23 de enero 2006, de la República de Colombia, dispone que el Maltrato Laboral es todo acto de violencia contra la integridad física o moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

La Sentencia Constitucional Plurinacional 0232/2018-S3, de 20 de abril 2018, señala "POR TANTO 3° Se EXHORTA al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, para que en el plazo de seis meses regule el procedimiento administrativo a seguirse para atender las denuncias de acoso laboral planteadas tanto por las trabajadoras, como trabajadores de las entidades públicas o privadas del Estado Plurinacional de Bolivia; en tanto se proceda con la regulación de dicho procedimiento y en el marco de una interpretación previsor, se aplicará el procedimiento administrativo establecido para las denuncias de reincorporación laboral (por su carácter sumario)".

El presente Proyecto de Ley, tiene por objeto definir el acoso laboral y establecer los mecanismos para su atención, sanción y prevención, dentro de las relaciones laborales existentes en el sector público y privado en el marco de lo establecido en la Constitución Política del Estado.

El proyecto de "Ley Contra el Acoso Laboral" propuesto cumple con lo exhortado en la Sentencia Constitucional Plurinacional 0232/2018-S3 y que habiéndose determinado la necesidad de la emisión del referido proyecto de ley,

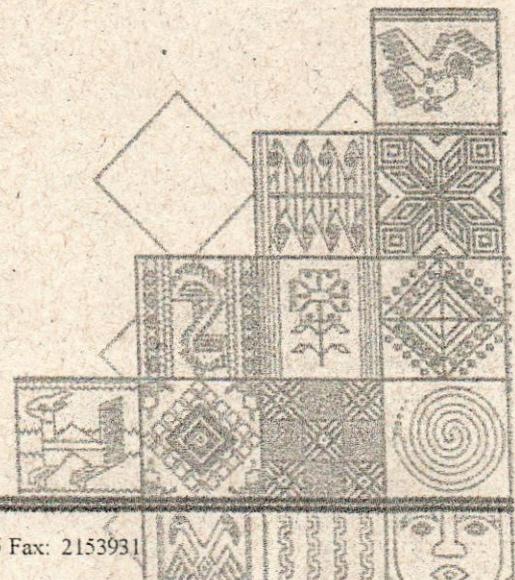




ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE  
LA PRESIDENCIA

Se establece la viabilidad técnica del mismo, no requiriendo la asignación de mayor presupuesto al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social para su aplicación.





ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE  
LA PRESIDENCIA

## PROYECTO DE LEY

**LA ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL,**

**DECRETA:**

**PL - 163-20**

### **LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL**

#### **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

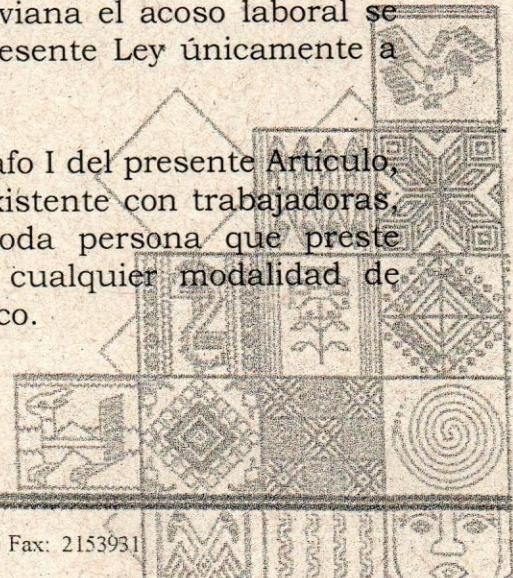
**ARTÍCULO 1.- (OBJETO).** La presente Ley tiene por objeto definir el acoso laboral y establecer los mecanismos para su prevención, atención y sanción en la vía administrativa, dentro de las relaciones laborales existentes en el sector público y privado.

**ARTÍCULO 2.- (ÁMBITO DE APLICACIÓN).** I. Las disposiciones contenidas en la presente Ley, se aplican a las relaciones laborales en general, existentes en:

- 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 entidades 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.

**II.** En el caso de las Fuerzas Armadas y Policía Boliviana el acoso laboral se regirá por su normativa específica, aplicándose la presente Ley únicamente a su personal administrativo.

**III.** Las relaciones laborales a las que refiere el Parágrafo I del presente Artículo, se encuentran orientadas a la dependencia laboral existente con trabajadoras, trabajadores, servidoras y servidores públicos, y toda persona que preste servicios de manera permanente o temporal, bajo cualquier modalidad de contratación, independientemente de su nivel jerárquico.





**ARTÍCULO 3.- (SUJETOS DEL ACOSO LABORAL). I.**

Se constituyen sujetos activos o autores del acoso laboral:

- a) La empleadora o empleador, o la persona natural que desempeñe funciones como gerente, director, jefe, supervisor o cualquier otro cargo de dirección o mando en un establecimiento laboral del sector privado;
- b) La servidora o servidor público, personal eventual, que desempeñe funciones como superior jerárquico, mediato o inmediato, tenga la condición de presidente, gerente, director, jefe u otro similar, de cualquier entidad del sector público señalada en el inciso b) del Parágrafo I del Artículo 2 de la presente Ley;
- c) La servidora o servidor público, trabajadora o trabajador en cualquier establecimiento laboral del sector privado o entidad del sector público;
- d) Consultores individuales de línea de cualquier entidad del sector público.

**II.** Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral:

- a) La trabajadora o trabajador, cualquiera sea la modalidad de su contratación, vinculados a una relación laboral en el sector privado;
- b) La servidora o servidor público, trabajadora o trabajador en cualquier establecimiento laboral del sector privado o entidad del sector público;
- c) Consultores individuales de línea de cualquier entidad del sector público.

**CAPÍTULO II**  
**DEFINICIÓN, MODALIDADES, TIPOS Y CONDUCTAS**

**ARTÍCULO 4.- (ACOSO LABORAL).** Para los efectos de la presente Ley, se considera Acoso Laboral, todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadoras o trabajadores, o servidoras o servidores públicos consultores individuales de línea o personal eventual, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación o que amenace o perjudique su situación laboral.

**ARTÍCULO 5.- (TIPOS DE ACOSO LABORAL). I.** Los tipos de acoso laboral que reconoce la presente Ley, son:



ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

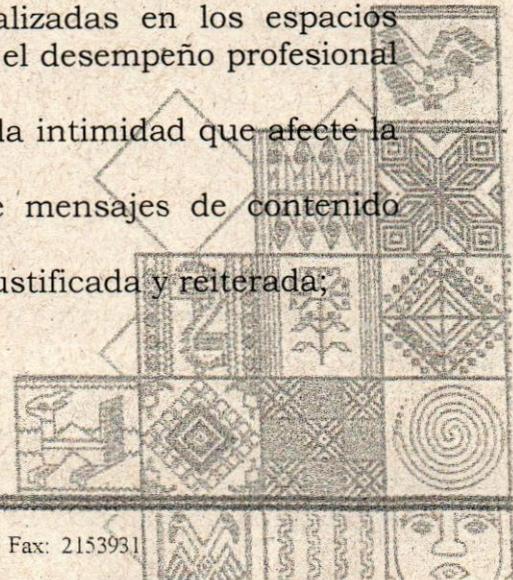
MINISTERIO DE  
LA PRESIDENCIA

- a) Acoso Laboral Descendente: Ejercido por un superior jerárquico, inmediato o mediato;
- b) Acoso Laboral Horizontal: Aplicable entre sujetos que se encuentran en la misma jerarquía o condición laboral.

**II.** En el sector público, adicionalmente será aplicable el Acoso Laboral Ascendente, ejercido por un inferior jerárquico o subalterno inmediato o mediato.

**ARTÍCULO 6.- (CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL).** Constituyen conductas de Acoso Laboral las siguientes:

- a) Abuso de poder que ponga en situación de inferioridad o sometimiento al sujeto pasivo, afectando sus derechos laborales;
- b) La negativa de dotar los instrumentos, materiales, suministros o información absolutamente indispensables para el desempeño de su trabajo, pese a la existencia de las condiciones y posibilidades de hacerlo;
- c) No asignar tareas o imponer tareas y deberes notoriamente desproporcionales de acuerdo a las funciones para las que la servidora o servidor público, trabajadora o trabajador fue contratado;
- d) La asignación de tareas y deberes que no se enmarquen en las obligaciones laborales definidas en su contrato o asignadas como parte de sus funciones, que denigren o menosprecien su dignidad;
- e) El control y seguimiento irracional o inapropiado de las actividades realizadas;
- f) La negativa claramente injustificada de otorgar permisos y licencias, cuando las condiciones legales y reglamentarias lo permitan;
- g) La emisión de memorándums de llamadas de atención o sanciones de manera injustificada o discrecional, con la finalidad de perjudicar, hostigar, impedir o restringir el ejercicio de sus derechos laborales;
- h) Las manifestaciones, comentarios injuriosos, hostiles o humillantes, gritos, insultos, falta de respeto, agresiones físicas, realizadas en los espacios laborales o en el cumplimiento de funciones, sobre el desempeño profesional o laboral;
- i) La alusión o divulgación de aspectos inherentes a la intimidad que afecte la dignidad;
- j) El uso de medios tecnológicos en la emisión de mensajes de contenido injurioso, hostil, obsceno u ofensivo;
- k) Amenazas de desvinculación laboral de manera injustificada y reiterada;





ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE  
LA PRESIDENCIA

- 1) No dirigir la palabra o prohibir a los compañeros de trabajo hablar; tratar con indiferencia, llevar a un lugar insalubre, aislar sin justificación a un ambiente distinto del habitual, que afecte su dignidad o salud.

**ARTÍCULO 7.- (CONDUCTAS AGRAVANTES DEL ACOSO LABORAL).** I. Constituyen conductas agravantes del acoso laboral las siguientes:

- a) Actos de acoso laboral cometidos contra una mujer embarazada, contra una madre o padre progenitor de un niño o niña menor de un año de edad, contra personas adultas mayores, contra personas con discapacidad, contra la madre, padre o tutor de una persona con discapacidad;
- b) Reincidencia o reiteración de la conducta de acoso laboral;
- c) Cuando producto del acoso laboral se hubiera producido la renuncia o desvinculación del sujeto pasivo del acoso laboral;
- d) Cuando producto del acoso laboral se hubiera ocasionado de forma verificable, el deterioro en la salud física o psicológica del sujeto pasivo del acoso laboral.

II. Las autoridades competentes para la imposición de sanciones considerarán las conductas señaladas en el Parágrafo precedente para la imposición de la máxima sanción que corresponda, según reglamento.

**ARTÍCULO 8. (CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL).** Las decisiones administrativas y disciplinarias emitidas por una vez o de manera reiterada, debidamente justificadas y que estén orientadas a facilitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral propia de sus funciones contenidas en los contratos de trabajo o normativa legal y administrativa vigente, no constituyen acoso laboral.

### **CAPÍTULO III AUTORIDADES COMPETENTES, ACCIONES DE PROTECCIÓN Y SANCIONES**

**ARTÍCULO 9.- (AUTORIDADES COMPETENTES).** I. Se constituyen en autoridades competentes para el conocimiento, sustanciación, adoptar medidas de protección e imposición de sanciones referidas a las denuncias de acoso laboral:





ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE  
LA PRESIDENCIA

- a) Autoridad Sumariante, cuando el sujeto activo del acoso laboral sea una servidora o servidor público;
- b) El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, cuando el sujeto activo del acoso laboral sea una empleadora o empleador, trabajadora o trabajador del sector privado.

**II.** El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social se constituye en la autoridad competente para el establecimiento de medidas de protección, de acuerdo a reglamentación.

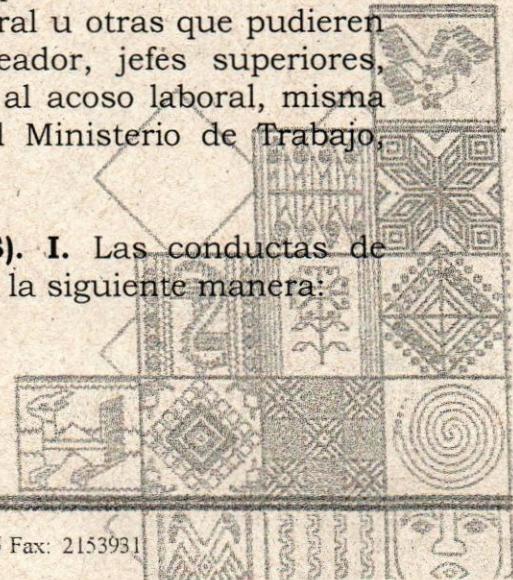
**III.** El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social se constituye en la autoridad competente para adoptar medidas de protección a través de la emisión de Conminatorias de Cumplimiento, de acuerdo a reglamentación.

**IV.** El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en el marco de sus atribuciones, con fines estadísticos administrará un sistema o base de datos respecto a las denuncias atendidas de acoso laboral y el resultado de las mismas.

**ARTÍCULO 10.- (REINCORPORACIÓN).** Si se determinase la existencia de acoso laboral, concluido el proceso administrativo correspondiente y como consecuencia se hubiese producido la renuncia o desvinculación, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en el marco de la normativa vigente, conminará a la Máxima Autoridad Ejecutiva o en su caso a la empleadora o empleador de entidades públicas o establecimientos laborales sujetos al ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo, se proceda a la inmediata reincorporación de la afectada o afectado, más el pago de salarios o remuneraciones devengados.

**ARTÍCULO 11.- (OMISIÓN DE ADOPCIÓN DE MEDIDAS).** La omisión en la adopción de medidas preventivas, correctivas, cese de las actuaciones consideradas como acoso laboral u otras que pudieren corresponder, por parte de la empleadora o empleador, jefes superiores, mediatos o inmediatos, se entenderá como tolerancia al acoso laboral, misma que podrá ser denunciada por el interesado ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

**ARTÍCULO 12.- (SANCIONES).** I. Las conductas de acoso laboral verificadas como tales, se sancionarán de la siguiente manera:





ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE  
LA PRESIDENCIA

- a) Cuando el sujeto activo del acoso laboral sea una servidora o servidor público, la sanción será determinada por la Autoridad Sumariante;
- b) Cuando el sujeto activo del acoso laboral del sector privado sea una empleadora o empleador, trabajadora o trabajador, la sanción será determinada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, mediante un procedimiento específico aprobado por esta Cartera de Estado. Las sanciones podrán ser:
1. Desvinculación del sujeto activo del acoso laboral;
  2. Suspensión sin goce de salarios o cambio de funciones con el mismo nivel salarial del sujeto activo del acoso laboral;
  3. Reparación económica a favor del sujeto pasivo del acoso laboral, si corresponde.
- c) Cuando el sujeto activo del acoso laboral sea un consultor de línea o personal eventual, será causal para la resolución del contrato.

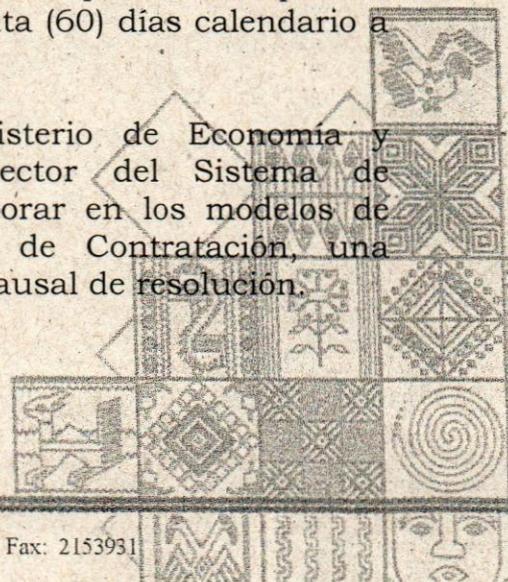
**II.** La reparación económica dispuesta en el numeral 2 del inciso b) del Parágrafo precedente, tendrá la finalidad de resarcir el daño y la afectación a los derechos laborales.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.-** El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a través de Resolución Ministerial reglamentará la presente Ley en el plazo de noventa (90) días calendario a partir de su publicación.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.-** Las instituciones del sector público, en el marco de la normativa vigente deberán adecuar sus Reglamentos Internos de Personal, disciplinarios u otros que correspondan, incluyendo como falta grave el acoso laboral, y presentarlos al Órgano Rector para su respectiva compatibilización, si corresponde, en el plazo de sesenta (60) días calendario a partir de la publicación de la presente Ley.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.-** El Ministerio de Economía y Finanzas Públicas en su calidad de órgano rector del Sistema de Administración de Bienes y Servicios, deberá incorporar en los modelos de contrato que forman parte del Documento Base de Contratación, una disposición que establezca el acoso laboral como una causal de resolución.





ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE  
LA PRESIDENCIA

## **DISPOSICIONES FINALES**

**DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA.-** La Defensoría del Pueblo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, las instituciones del sector público, los establecimientos laborales del sector privado, otras instituciones sin fines de lucro que tengan personal bajo su dependencia, así como las organizaciones sindicales, organizaciones sociales y otras, son responsables de implementar y ejecutar acciones de concientización e información sobre el acoso laboral a efecto de prevenir situaciones de acoso laboral.

Remítase al Órgano Ejecutivo, para fines constitucionales.

Es dada en la Sala de Sesiones de la Asamblea Legislativa Plurinacional, a los...

