



ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL
CÁMARA DE DIPUTADOS

CÁMARA DE DIPUTADOS PRESIDENCIA RECIBIDO		
12 MAR 2025		
HORA	13:55	FIRMA
N° REGISTRO	N° FOJAS	
	2	Elsor

La Paz, 12 de marzo del 2025
CITE WPAR N° 26/2024-2025

Señor:
Dip. Omar Al Yabhat Yujra Santos
PRESIDENTE DE LA CAMARA DE DIPUTADOS
ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL
Presente. –

CÁMARA DE DIPUTADO SECRETARIA GENERAL		
2043		
13 MAR 2025		
HORA	12:25	FIRMA
N° REGISTRO	N° FOJAS	

REF: SOLICITUD DE REPOSICIÓN DE PROYECTO DE LEY

De mi mayor consideración:

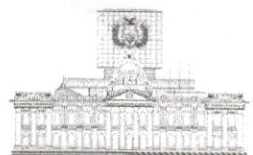
Augurándole mis mejores deseos en el desempeño de sus funciones, por intermedio de la presente en mi calidad de Diputado Nacional y conforme al Art. 117 del Reglamento General de la Cámara de Diputados, tengo a bien solicitarle la reposición del siguiente proyecto de ley:

Denominación del Proyecto de Ley
PL N. 196/2023-2024 C.S. "CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO"

Sin otro particular motivo, y no dudando de su pronta colaboración, me despido con las consideraciones más distinguidas del caso.

ABOG. WALTER PABLO ARIZAGA RUIZ
DIPUTADO NACIONAL CIR-1
ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL

C/COPIA ARCHIVO WPAR
REF: AGP CEL: 70335800



CÁMARA DE DIPUTADOS
2024-2025
LEGISLATURA DEL BICENTENARIO



Asamblea Legislativa Plurinacional de Bolivia
Cámara de Senadores
Presidencia

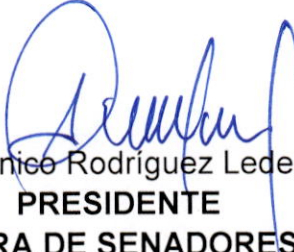
La Paz, 29 de octubre de 2024
P. N° 443/2023-2024

Señor:
Dip. Israel Huaytari Martinez
PRESIDENTE
CÁMARA DE DIPUTADOS
Presente. -

Señor Presidente:

De conformidad con lo previsto en el numeral 5 del Artículo 163 de la Constitución Política del Estado, adjunto a la presente me permito remitir a la Cámara de Diputados, el Proyecto de Ley N° 196/2023-2024 C.S. "**LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO**".

Con este motivo, reitero al señor Presidente, mis distinguidas consideraciones de respeto.


Sen. Andrónico Rodríguez Ledezma
PRESIDENTE
CÁMARA DE SENADORES

Adj. Lo citado





Asamblea Legislativa Plurinacional de Bolivia
Cámara de Senadores

PROYECTO DE LEY N° 196/2023-2024 C.S.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL

DECRETA:

CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. (OBJETO). La presente Ley tiene por objeto, definir, prevenir y sancionar toda conducta dirigida a vulnerar la dignidad o integridad de la persona mediante cualquier forma de maltrato físico, verbal o psicológico, dentro de la relación laboral que pueda constituir de acuerdo a la normativa nacional e internacional como acoso laboral.

ARTÍCULO 2. (ÁMBITO DE APLICACIÓN). La presente Ley se aplicará en todas las entidades públicas y privadas del territorio boliviano y a todas las trabajadoras y trabajadores, cualquiera sea su forma o modalidad de contratación.

ARTÍCULO 3. (PRINCIPIOS GENERALES). Los principios que regulan la presente Ley son:

- a) **Protección:** El Estado garantizará la protección al trabajador y brindará los mecanismos necesarios para precautelar, proteger, garantizar y restituir sus derechos laborales frente a cualquier conducta que sea calificada como acoso laboral.
- b) **In Dubio pro Operario:** En caso de duda, se aplicará la interpretación normativa más favorables para el trabajador o trabajadora.
- c) **Igualdad y no discriminación:** el Estado debe garantizar que todas las trabajadoras y los trabajadores sean tratados de manera justa y equitativa, sin discriminación por su sexo, raza, religión u otras características propias de la personalidad de la persona.
- d) **Estabilidad:** El Estado promueve la estabilidad en el empleo, protegiendo a la trabajadora y trabajador contra despidos injustificados o renunciaciones generadas por la aplicación de alguna conducta constituida como acoso laboral.
- e) **Carga de la prueba:** La carga de la prueba corresponde al sujeto activo del acoso laboral, sin perjuicio de que, el sujeto pasivo pueda ofrecer las pruebas que estime convenientes para comprobar el acoso laboral.

ARTÍCULO 4. (DEFINICIONES). Para efectos de aplicación e interpretación de la presente Ley, se adoptan las siguientes definiciones:

- a) **Trabajador/Trabajadora.** Para efectos de la presente Ley, se considera trabajadora o trabajador a toda persona natural que realiza una labor remunerada en estado de subordinación y dependencia en entidad pública, privada o mixta, cualquiera sea su forma o modalidad de contratación. En un hecho de acoso laboral se le denominará sujeto pasivo.
- b) **Empleador/Empleadora.** Es toda persona natural o jurídica que proporciona trabajo por cuenta propia o ajena, ya sea en el área pública, privada, mixta, cualquiera sea la



Asamblea Legislativa Plurinacional de Bolivia
Cámara de Senadores

forma o modalidad de contratación que aplique. En un hecho de acoso laboral se le denominará sujeto activo;

- c) **Compañeras y compañeros de trabajo.** Para los fines de la presente ley se considera compañeras y compañeros de trabajo a superiores jerárquicos, trabajadores del mismo nivel jerárquico o subalternos que trabajen en la misma entidad que en un hecho de acoso laboral se les denominara sujeto activo;
- d) **Acoso laboral.** Se refiere a cualquier forma de maltrato físico, verbal o psicológico, sistemático, recurrente y demostrable, que recibe una persona en el lugar de trabajo, por parte del empleador, superior jerárquico, trabajadoras o trabajadores del mismo nivel jerárquico o incluso subalternas o subalternos, encaminada a afectar física, emotiva y/o psicológicamente, causando daño a la dignidad de la persona, perjuicio laboral para finalmente inducir a la renuncia o retiro de su puesto de trabajo.
- e) **Carga irrazonable.** - Se refiere a la cantidad o tipo de trabajo que excede los límites razonables de lo que un trabajador puede manejar de manera eficiente y saludable, considerando el tiempo disponible, las condiciones de trabajo y sus capacidades.

TITULO II

CAPÍTULO I

DERECHOS Y DEBERES DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES ANTE EL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 5. (DERECHOS). Las trabajadoras y trabajadores, tienen derecho:

- a) A desempeñar funciones en un ambiente laboral en el cual se respete su dignidad personal.
- b) A no sufrir acoso laboral en su fuente de trabajo por parte del empleador, de superiores jerárquicos, trabajadoras o trabajadores del mismo nivel jerárquico, subalternas o subalternos, en ninguna de sus formas ni modalidades.
- c) Al acceso y atención pronta y oportuna por parte de la autoridad competente de cualquier denuncia de acoso laboral interpuesta, precautelando en todo momento sus derechos y garantías, bajo los principios establecidos en la presente Ley
- d) A la restitución de sus derechos laborales en caso de que estos hayan sido vulnerados a causa de conductas de Acoso laboral en su contra.

ARTÍCULO 6. (DEBERES) Son deberes inherentes a las trabajadoras y trabajadores:

- a) Guardar el debido respeto a su empleadora o empleador, superiores jerárquicos, trabajadoras, trabajadores del mismo nivel jerárquico, subalternas o subalternos;
- b) Cumplir con las labores encomendadas por su empleadora o empleador y superiores con la mayor responsabilidad y puntualidad.
- c) Evitar y prevenir conductas de acoso, vejatorias u hostiles en el trabajo, de carácter psicológico, laboral o físico, en contra de una o varias compañeras o compañeros de trabajo, superiores jerárquicos, subalternas o subalternos por cualquier medio o valiéndose de una tercera persona.



Asamblea Legislativa Plurinacional de Bolivia
Cámara de Senadores

CAPÍTULO II

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 7. (CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL). Son conductas constitutivas de acoso laboral:

- a) Insultos y/o críticas constantes que afecten a la dignidad o integridad de la trabajadora o trabajador en el ambiente laboral.
- b) Excluir dolosa o arbitrariamente a la trabajadora o trabajador de las actividades y/o comunicaciones habituales en el lugar de trabajo.
- c) Entorpecer la capacidad de la trabajadora o trabajador para realizar su trabajo, como ocultar documentos importantes, esconder o no brindar los materiales necesarios para realizar sus labores encomendadas, no entregar de manera dolosa información necesaria para la realización de sus labores habituales.
- d) Imponer cargas irrazonables de trabajo que no se ajustan a las capacidades o a las condiciones establecidas en su contrato, términos de referencia o manual de funciones.
- e) Difundir rumores falsos sobre la trabajadora o trabajador de manera constante, de modo que dañen su reputación profesional y/o personal.
- f) Amenazar a la trabajadora o al trabajador con despidos, disminución o imposibilidad de pago de su remuneración.
- g) Cualquier tipo de agresión física.
- h) La exigencia injustificada de prestar servicios en horarios excesivos respecto a la jornada laboral legalmente establecida no remuneradas; los cambios sorpresivos del turno laboral y el requerimiento reiterado de trabajar en días no laborables sin ningún fundamento o remuneración, ni que respondan a las necesidades de la entidad, o en forma discriminatoria respecto a sus compañeras y compañeros de trabajo.
- i) El cambio arbitrario del puesto o lugar de trabajo o de la labor contratada si ningún fundamento ni que responda a la necesidad de la entidad,
- j) Las denuncias falsas, instauración de procesos y sanciones administrativas y/o disciplinarias injustificadas, que hayan sido declaradas improbadas o temerarias tras el agotamiento o preclusión de las instancias de impugnación.
- k) La negativa injustificada a otorgar permisos, licencias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias para pedirlos.
- l) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la trabajadora o trabajador, que puedan dañar su dignidad.
- m) Las burlas recurrentes a la apariencia física, a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política, religiosa, el estatus social u otras características de la persona.
- n) Arriesgar la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.
- o) La comunicación por cualquier medio con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, de modo que dañen su integridad, reputación profesional y/o personal.

ARTÍCULO 8. (ESPACIOS DE ACOSO LABORAL). Las conductas descritas en el artículo 7 de la presente Ley, constituyen acoso laboral cuando ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo en:



Asamblea Legislativa Plurinacional de Bolivia
Cámara de Senadores

- a) El lugar del trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando el trabajo asignado se realiza en dichos lugares;
- b) Los lugares donde se paga la remuneración a la trabajadora o trabajador toma su descanso, come o en los lugares accesorios al lugar de trabajo como sanitarios, pasillos, ascensores, parqueos y otros de igual naturaleza;
- c) En los viajes asignados, en los eventos o actividades sociales o de capacitación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) En los campamentos o alojamientos proporcionados o no, por el empleador para cumplir obligaciones relacionadas al trabajo.

ARTÍCULO 9 (AGRAVANTES). - I. Son agravantes del acoso laboral las siguientes:

- a) Aquellas ejercidas en contra de una mujer embarazada, padre o madre que tenga bajo su cuidado a un niño menor a un año; contra personas adultas mayores; contra personas con discapacidad de cualquier grado o progenitores o tutores que se encuentran bajo el cuidado de una persona con discapacidad grave o muy grave o familiares con enfermedades terminales.
- b) La reincidencia de la conducta.
- c) La ejecución de la conducta por medio de un tercero del mismo rango jerárquico o un subordinado.
- d) La ejecución de la conducta que tenga como resultado la renuncia del sujeto pasivo.
- e) La producción secuelas a causa de un daño físico o psicológico comprobable a causa del acoso sufrido.
- f) La reapertura de la denuncia de acoso por incumplimiento del acuerdo conciliatorio firmado entre partes.
- g) Incurrir en dos o más conductas de acoso laboral.

ARTÍCULO 10 (CONDUCTAS NO CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL). No serán considerados como conductas constitutivas en acoso laboral:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos conforme a la normativa vigente y reglamentos internos que determinan las obligaciones de la trabajadora o trabajador.
- b) La formulación de requerimientos verbales o escritos, encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- c) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, de acuerdo con la normativa vigente.
- d) La emisión de memorándums o llamadas de atención cuando la trabajadora o trabajador, haya incurrido probadamente en el incumplimiento de los deberes de su cargo establecidos en el contrato, términos de referencia o normas internas de la entidad.
- e) Actos que tengan por finalidad realizar el seguimiento, supervisión, evaluación, guía, orientación de la labor encomendada a los trabajadores.



Asamblea Legislativa Plurinacional de Bolivia
Cámara de Senadores

TITULO III

CAPÍTULO I

AUTORIDAD COMPETENTE

ARTÍCULO 11. (AUTORIDAD COMPETENTE).

I. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social es la autoridad competente para conocer, prevenir, procesar, proteger y restituir los derechos de los sujetos pasivos de acoso laboral y sancionar toda acción dirigida a afectar la dignidad o integridad personal mediante cualquier conducta constitutiva de acoso laboral.

II. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social debe llevar un registro detallado de los casos de acoso laboral, con el objetivo de identificar a los responsables, monitorear el estado de cada proceso y detectar posibles reincidencias.

CAPÍTULO II

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

ARTÍCULO 12. (MEDIDAS DE PROTECCIÓN). La autoridad competente, a efectos de precautelar los derechos laborales del sujeto pasivo, bajo el principio de proporcionalidad, de la sana crítica y en virtud de la gravedad de cada caso de acoso, podrá imponer las siguientes medidas de protección:

- a) Suspensión temporal del sujeto activo con goce de haberes;
- b) Cambio temporal del puesto de trabajo del sujeto activo, sin que ello pueda afectar el monto de su remuneración, su jerarquía, ni otro derecho laboral.
- c) Cambio temporal del puesto de trabajo del sujeto pasivo, previo consentimiento del mismo, sin que ello pueda afectar el monto de su remuneración ni otro derecho laboral. Dicho cambio no podrá exceder de tres meses, en los cuales el empleador deberá tomar las medidas de prevención necesarias para evitar el acoso laboral al retorno del sujeto pasivo a su puesto de trabajo.

CAPÍTULO III
PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 13. (DENUNCIA EN CASO DE ACOSO LABORAL). I. El sujeto pasivo, podrá presentar su denuncia ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social mediante sus jefaturas Departamentales o regionales según jurisdicción.

II. La denuncia puede ser presentada de manera escrita o verbal por el sujeto pasivo, por representante con poder suficiente, o por un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; en caso de ser presentada de manera verbal, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social registrara la denuncia mediante acta.

III. La Denuncia deberá contener mínimamente:

- a) Generales de Ley del sujeto activo y pasivo, dirección de su sitio de trabajo y numero de WhatsApp y ciudadanía digital a efectos de notificación.
- b) La relación de los hechos en modo, tiempo y lugar respecto al acoso.
- c) La petición concreta de la denuncia.



Asamblea Legislativa Plurinacional de Bolivia
Cámara de Senadores

En caso de que el sujeto pasivo no disponga de medios de comunicación o datos de referencia para ser contactado, se fijará la secretaría de la jefatura departamental o regional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social correspondiente, como domicilio procesal.

IV. En virtud del Principio de inversión de la prueba, descrito en el artículo 3 inciso e) de la presente Ley, el sujeto pasivo podrá adjuntar a la denuncia toda la prueba que crea pertinente para comprobar el acoso laboral.

ARTÍCULO 14. (TÉRMINO DE PRUEBA). I. Una vez conocida la denuncia, de manera inmediata se asignará un inspector o inspectora al caso, quien en el plazo de 48 horas de recibida la Denuncia, notificará al sujeto activo y pasivo con la Apertura del término de prueba, que tendrá el plazo de diez (10) días hábiles, computables desde la última notificación a las partes con dicho actuado.

II. Dentro del término de prueba, las partes podrán ofrecer todos los medios de prueba que consideren pertinentes para fundar su pretensión, en virtud al Principio de inversión de la prueba, descrito en el art. 3 inciso e) de la presente Ley; asimismo, el inspector o inspectora de trabajo, deberá dentro de dicho plazo, realizar la inspección en el lugar de trabajo donde se produjo el hecho denunciado para llegar a la verdad material de los hechos, además de recolectar de oficio los elementos de convicción necesarios para emitir una resolución fundamentada.

III. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social podrá realizar convenios con otras instituciones públicas o privadas a efectos de poder realizar pericias especializadas que puedan facilitar la averiguación de la verdad en los procesos por acoso laboral, en caso de que las partes así lo requieran dentro del término de prueba.

ARTÍCULO 15 (RESOLUCIÓN). I. El inspector o inspectora, dos (2) días hábiles después de haber vencido el término de prueba, tras el análisis de todos los elementos de convicción colectados, emitirá un informe fundamentado sugiriendo a la jefatura Departamental o Regional competente, que:

- a) Declare improbada la denuncia de Acoso Laboral y, en consecuencia, el levantamiento de las medidas de protección impuestas y el archivo de obrados.
- b) Declare probada la denuncia de Acoso Laboral y en consecuencia imponga las sanciones correspondientes.

II. La jefatura Departamental o Regional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, basado en el informe del inspector o inspectora y de los elementos de convicción, en el plazo máximo de dos (2) días hábiles computables desde la recepción del mismo, emitirá la Resolución y notificará en el plazo de 24 horas a las partes y al empleador, declarando probada o improbada la denuncia de acoso laboral.

III. En caso de que la jefatura Departamental o Regional, tras la valoración de los elementos de convicción recolectados, considere que el acoso probado también se subsume a algún tipo penal, remitirá antecedentes de oficio ante el Ministerio Público para su investigación.

ARTÍCULO 16 (MEDIDAS ASUMIDAS EN LA RESOLUCIÓN). Cuando la Resolución de la jefatura Departamental o Regional declare probado el acoso laboral, se podrán disponer las siguientes medidas:

- a) La reincorporación laboral y el pago de la remuneración o salarios devengados en casos en que la renuncia haya sido producto del acoso laboral comprobado.



Asamblea Legislativa Plurinacional de Bolivia
Cámara de Senadores

- b) Ordenar al empleador que aplique las medidas internas necesarias para garantizar el cese del acoso laboral, mismas que deberán ser comunicadas al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en el plazo de 15 días calendario computables desde la notificación al empleador con la Resolución, bajo alternativa de una multa de doscientos (200) UFVs para el empleador en caso de incumplimiento.
- c) Una vez informado el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social de las medidas internas impuestas por el empleador para garantizar el cese del acoso laboral, iniciará un periodo de prueba de 3 meses. Dentro de ese periodo, el inspector o inspectora deberá realizar visitas periódicas al lugar del trabajo de las partes, para verificar si las medidas impuestas fueron efectivas para poner fin al acoso laboral, si ese fuera el caso, emitirá un informe a la jefatura Departamental o regional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social sugiriendo el archivo de obrados.
- d) Si tras las visitas, se advirtiere que las medidas internas impuestas no cesaron el acoso laboral, se impondrá al empleador una multa de hasta 500 UFVs.

ARTÍCULO 17. (RECURSO DE REVISIÓN).

I. Si el sujeto activo o pasivo considera la afectación de sus derechos a causa de la Resolución emitida por la jefatura Departamental o Regional de Trabajo, podrá impugnar la misma a través del Recurso de Revisión.

II. La interposición de dicho recurso no tiene carácter suspensivo.

III. El Recurso de Revisión deberá ser interpuesto ante la misma autoridad administrativa que emitió la Resolución de primera instancia, en el plazo de cinco (5) días hábiles desde su notificación, bajo alternativa de ser desestimado.

IV. En el plazo de dos (2) días hábiles de haber sido interpuesto el Recurso de Revisión, la jefatura Departamental o Regional de Trabajo deberá remitirlo junto con sus antecedentes a conocimiento de la Ministra o el Ministro de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

V. La Ministra o el Ministro de Trabajo, Empleo y Previsión Social, para resolver el Recurso de Revisión, tendrá el plazo de diez (10) días hábiles, el cual se computará a partir de su remisión. Resuelto el Recurso de Revisión, en el plazo precedente, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social tendrá el plazo de tres (3) días hábiles para notificar la resolución a las partes.

VI. La Resolución Ministerial que resuelva el Recurso de Revisión; en caso de ser confirmatoria, deberá ordenar su inmediato cumplimiento.

VII. La Resolución Ministerial que resuelva el Recurso de Revisión; en caso de ser declarada como probada, o probada en parte, deberá ordenar a la jefatura Departamental o Regional que emita nueva Resolución bajo la fundamentación y directrices contenidas en la misma que resolvió el Recurso de Revisión.

VIII. La Resolución Ministerial, en los casos señalados en los Parágrafos VI y VII precedentes, deberá ser notificada a las partes el plazo de dos (2) días hábiles computables desde su emisión, la que posteriormente deberá ser cumplida en sus términos en el plazo máximo de tres (3) días hábiles, computables a partir de su notificación bajo responsabilidad funcionaria y bajo alternativa de su ejecución en la vía judicial, conforme al procedimiento establecido en la presente Ley.