



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

**RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
RA/DP/2025/075**

La Paz, 24 de septiembre de 2025

VISTOS Y CONSIDERANDO:

Que, los parágrafos I, II y III del artículo 218 de la Constitución Política del Estado, establecen que: *"La Defensoría del Pueblo, velará por la vigencia, promoción, difusión y cumplimiento de los derechos humanos, individuales y colectivos, que se establecen en la Constitución, las leyes y los instrumentos internacionales. La función de la Defensoría alcanzará a la actividad administrativa de todo el sector público y a la actividad de las instituciones privadas que presten servicios públicos"*; asimismo, señala que le corresponderá: *"...a la Defensoría del Pueblo la promoción de la defensa de los derechos de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, de las comunidades urbanas e interculturales, y de las bolivianas y los bolivianos en el exterior."*; finalmente, refiere que: *"La Defensoría del Pueblo es una institución con autonomía funcional, financiera y administrativa, en el marco de la ley. Sus funciones se regirán bajo los principios de gratuidad, accesibilidad, celeridad y solidaridad. En el ejercicio de sus funciones no recibe instrucciones de los órganos del Estado"*.

Que, el artículo 232 del Texto Constitucional, establece que la Administración Pública se rige por los principios de legitimidad, legalidad, imparcialidad, publicidad, compromiso e interés social, ética, transparencia, igualdad, competencia, eficiencia, calidad, calidez, honestidad, responsabilidad y resultados.

Que, en ese sentido, el artículo 235 de la Norma Constitucional, refiere que: *"Son obligaciones de las servidoras y los servidores públicos: 1. Cumplir la Constitución y las leyes. 2. Cumplir con sus responsabilidades, de acuerdo con los principios de la función pública. (...)"*

Que, asimismo, los parágrafos I y II del artículo 2 de la Ley N° 870, de 13 de diciembre de 2016, del Defensor del Pueblo, establece que: *"La Defensoría del Pueblo es la institución de derecho público nacional, encargada de velar por la vigencia, promoción, difusión y cumplimiento de los derechos humanos individuales y colectivos reconocidos por la Constitución Política del Estado, las Leyes y los Instrumentos Internacionales. Asimismo, determina que la misma "...tiene autonomía funcional, financiera y administrativa; y en el ejercicio de sus funciones no recibe instrucciones de los Órganos del Estado, estando sometida al control fiscal, con sede en la ciudad de La Paz"*"; asimismo, los artículos 30 y 31 de la Ley N° 870, de 13 de diciembre de 2016, prescriben que la Administración de la Defensoría del Pueblo está sujeta a los Sistemas de Administración y Control Gubernamentales, las normas conexas y sus disposiciones reglamentarias; por la cual, señala que las servidoras y los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo, se hallan sujetos a la Ley que rige el Servicio Público.

Que, el artículo 4 de la Ley N° 870, del Defensor del Pueblo, entre sus principios rectores, propiamente el numeral 5, establece que la Solidaridad y Servicio al Pueblo: *"...Es la capacidad de comprender, cooperar y apoyar de forma efectiva, a las personas individuales y colectivas que requieren sus servicios, identificándose con las necesidades o demandas de quienes se encuentren en condiciones de vulnerabilidad, trabajando en beneficio del pueblo y de los sectores más desfavorecidos."*

Que, la Ley del Defensor del Pueblo, en su artículo 5, señala que entre sus atribuciones se encuentra la de: *"...3. Investigar, de oficio o a solicitud de parte, los actos u omisiones que*

impliquen violación de los derechos, individuales y colectivos, que se establecen en la Constitución Política del Estado, las Leyes y los Instrumentos Internacionales, e instar al Ministerio Público el inicio de las acciones legales que correspondan.”; por su parte, el artículo 14 de la citada Ley, señala que una de las funciones, entre otras, del Defensor del Pueblo es: “...3. Promover el cumplimiento de los derechos específicos de la infancia, niñez y adolescencia, y de los derechos de las mujeres y grupos vulnerables, con énfasis en medidas contra la violencia y discriminación. ...10. Desarrollar investigaciones a denuncia o de oficio, audiencias públicas, orientación ciudadana, generar alertas tempranas y recomendaciones, recordatorios, sugerencias o correctivos para garantizar la vigencia plena de los derechos humanos. ... 13. Aprobar los Reglamentos y las Instrucciones para el correcto funcionamiento de la Defensoría del Pueblo.”

Que, el artículo 23 de la Ley N° 870, de 13 de diciembre de 2016, establece las Estrategias de Intervención, señalando lo siguiente: *“I. Las estrategias de intervención de la Defensoría del Pueblo, serán las siguientes: a) Orientación y asesoría ciudadana. b) Recordatorios ante omisión de respuesta. c) Facilitación. d) Investigación por denuncias. e) Investigación de oficio. f) Monitoreo y alertas tempranas. g) Seguimiento a denuncias. h) Audiencias Públicas. i) Parte accionante en acciones constitucionales de defensa. II. La selección de las estrategias de intervención de la Defensoría del Pueblo, no se aplica de manera excluyente entre sí, podrá ser utilizada más de una y dependerá de las etapas del proceso de investigación.”*

Que, el numeral 17 del artículo 8 del Reglamento a la Ley N° 870, modificado mediante Resolución Administrativa RA/DP/2024/056, de 05 de septiembre de 2024, establece que, entre otras de las funciones de la Defensora o Defensor del Pueblo, es: *“Suscribir las Resoluciones Defensoriales y las Resoluciones Administrativas”*.

Que, el inciso c) del artículo 21 del Decreto Supremo N° 23215, de 22 de julio de 1992, señala que: *“La normatividad secundaria de control gubernamental interno estará integrada en los sistemas de administración y se desarrollará en reglamentos, manuales, instructivos o guías emitidos por los ejecutivos y aplicados por las propias entidades. Dicha normatividad comprende: ...c) los reglamentos específicos y las técnicas y procedimientos de autorización, procesamiento, clasificación, registro, verificación, evaluación, seguridad y protección física de las operaciones o actividades, establecidos por los ejecutivos de cada entidad para alcanzar los objetivos generales de sistema de control interno, así como los específicamente diseñados para ser aplicados por los responsables de las operaciones de cada unidad, antes de su ejecución o que sus actos causen efecto, y para ser aplicados o utilizados por los responsables superiores a fin de evaluar los resultados obtenidos por las operaciones bajo su directa competencia; ...”*.

CONSIDERANDO:

Que, por Informe INF/DP/ANDEF/USED/2025/050, de 05 de septiembre de 2025, emitido por la Unidad de Servicios Defensoriales a través de la Delegación Defensorial Adjunta para el Análisis y Defensa de los Derechos Humanos y Madre Tierra, propuso la implementación de las siguientes Guías: 1. Línea de Manejo Administrativo de Casos en el Marco del SSP; 2. Línea de Intervención Defensorial de Interrupción Legal del Embarazo (ILE); 3. Línea de Intervención Defensorial en Casos de Acoso y/o Violencia Política hacia las Mujeres; 4. Línea de Intervención Defensorial en la Temática de Violencia Sexual contra Niñas, Niños y Adolescentes; 5. Línea de Intervención Defensorial en Casos de Acoso Laboral; 6. Línea de Intervención Defensorial en Casos de Femicidio; y 7. Líneas de Atención de Casos vía Investigación Formal; señalando que en atención a la actualización del Reglamento del Sistema de Servicio al Pueblo; consideraron pertinente contar con Guías que contengan las líneas de intervención defensorial, a fin de establecer parámetros claros de intervención en



casos sensibles y asegurar los criterios de actuación; asimismo, refieren que éstos documentos se encuentran técnicamente fundamentados que permitirán estandarizar las actividades, en razón a la importancia y complejidad que representan, y así garantizar una actuación adecuada en la atención de casos específicos en el marco del Sistema de Servicio al Pueblo.

Que, Informe INF/DP/UDITH/2025/120, de 12 de septiembre de 2025, emitido por la Analista de Gestión de Calidad dependiente de la Unidad de Desarrollo Institucional y Talento Humano, señalan que en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad (SGC), se ha identificado como actividad prioritaria la elaboración de documentos internos que permitan regular, homogenizar y optimizar las actividades que desarrollan las áreas y unidades estratégicas y de apoyo de la Defensoría del Pueblo; en ese sentido, y el marco de lo establecido en el Procedimiento de Gestión de la Información Documentada (Versión 1), procedió a realizar una evaluación exhaustiva de las Guías propuestas por la Unidad de Servicios Defensoriales a través de la Delegación Defensorial Adjunta para el Análisis y Defensa de los Derechos Humanos y Madre Tierra; estableciendo que cumplen con la estructura establecida en el citado Procedimiento, el Título es claro y el contenido coherente con su propósito, garantizando así la uniformidad y su aplicación en el marco del Sistema de Gestión de la Calidad; asimismo, establece que su implementación fortalecerá la estandarización de procesos, la eficiencia operativa, asegurando la calidad en la prestación de los servicios que brinda la Defensoría del Pueblo.

Que, por Informe Legal INF/DP/DGAJ/AJ/2025/192, de 24 de septiembre de 2025, la Dirección General de Asuntos Jurídicos concluye señalando que la aprobación de las siguientes Guías: 1. Línea de Manejo Administrativo de Casos en el Marco del SSP; 2. Línea de Intervención Defensorial de Interrupción Legal del Embarazo (ILE); 3. Línea de Intervención Defensorial en Casos de Acoso y/o Violencia Política hacia las Mujeres; 4. Línea de Intervención Defensorial en la Temática de Violencia Sexual contra Niñas, Niños y Adolescentes; 5. Línea de Intervención Defensorial en Casos de Acoso Laboral; 6. Línea de Intervención Defensorial en Casos de Femicidio; y 7. Líneas de Atención de Casos vía Investigación Formal, propuesta por la Unidad de Servicios Defensoriales a través de la Delegación Defensorial Adjunta para el Análisis y Defensa de los Derechos Humanos y Madre Tierra; es viable legalmente, toda vez que fueron propuestas en el marco de sus funciones con el fin de potenciar las competencias del servicio al pueblo así como las estrategias de intervención sobre las que actúa la Defensoría del Pueblo, cuyo objeto es mantener, y a futuro mejorar, la labor de servicio constante en favor de las personas, las comunidades y las poblaciones que viven en situación de vulnerabilidad de sus derechos o sufren conculcación, negación o restricción de los mismos, bajo los principios de gratuidad, accesibilidad, celeridad y solidaridad; en ese sentido, es esencial contar con instrumentos que sirvan para identificar y prevenir vulneraciones respecto al cumplimiento de derechos humanos, por lo que las Guías propuestas, se encuentran enmarcadas en las atribuciones y funciones de la Defensoría del Pueblo, previstas en la Ley N° 870, de 13 de diciembre de 2016, del Defensor del Pueblo; así como en su misión y visión en cuanto a la eficiencia y eficacia en la vigencia, protección, promoción y difusión de los derechos humanos, y en la responsabilidad de impulsar y proteger la efectividad de los mismos.

POR TANTO:

El Defensor del Pueblo, designado mediante Resolución R.A.L.P. N° 22/2021-2022, de 23 de septiembre de 2022, emitida por la Asamblea Legislativa Plurinacional, en ejercicio de sus funciones y atribuciones, previstas en la Ley N° 870, de 13 de diciembre de 2016 y su Reglamento;

RESUELVE:

PRIMERO.- APROBAR la "Guía - Línea de Manejo Administrativo de Casos en el Marco del SSP", Versión 1, Código: ANDEF/USED-GUI-1, que en Anexo forma parte indivisible de la presente Resolución.

SEGUNDO.- APROBAR la "Guía - Línea de Intervención Defensorial de Interrupción Legal del Embarazo (ILE)", Versión 1, Código: ANDEF/USED-GUI-2, que en Anexo forma parte indivisible de la presente Resolución.

TERCERO.- APROBAR la "Guía - Línea de Intervención Defensorial en Casos de Acoso y/o Violencia Política hacia las Mujeres", Versión 1, Código: ANDEF/USED-GUI-3, que en Anexo forma parte indivisible de la presente Resolución.

CUARTO.- APROBAR la "Guía - Línea de Intervención Defensorial en la Temática de Violencia Sexual contra Niñas, Niños y Adolescentes", Versión 1, Código: ANDEF/USED-GUI-4, que en Anexo forma parte indivisible de la presente Resolución.

QUINTO.- APROBAR la "Guía - Línea de Intervención Defensorial en Casos de Acoso Laboral", Versión 1, Código: ANDEF/USED-GUI-5, que en Anexo forma parte indivisible de la presente Resolución.

SEXTO.- APROBAR la "Guía - Línea de Intervención Defensorial en Casos de Femicidio", Versión 1, Código: ANDEF/USED-GUI-6, que en Anexo forma parte indivisible de la presente Resolución.

SÉPTIMO.- APROBAR la "Guía - Líneas de Atención de Casos vía Investigación Formal", Versión 1, Código: ANDEF/USED-GUI-7, que en Anexo forma parte indivisible de la presente Resolución.

OCTAVO.- La presente Resolución entrará en vigencia a partir de la fecha de su emisión.

NOVENO.- Es obligación de la Delegación Defensorial Adjunta para el Análisis y Defensa de los Derechos Humanos y Madre Tierra, efectuar las acciones y gestiones que correspondan para asegurar el cumplimiento y conocimiento de cada guía aprobada por parte del personal dependiente de la Defensoría del Pueblo.

DÉCIMO.- Se deja sin efecto cualquier instrucción, comunicación o disposición contraria a la presente Resolución Administrativa.

DÉCIMO PRIMERO.- La Unidad de Desarrollo Institucional y Talento Humano, queda encargada de gestionar la difusión y publicación del presente documento, así como efectuar el seguimiento a las capacitaciones que correspondan en el marco de lo establecido en el Procedimiento de Gestión de la Información Documentada.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

PFCa
ELCB/NSSP
Cc: DESP
DGAJ



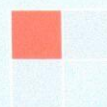

Pedro Francisco Camisaga Aro
DEFENSOR DEL PUEBLO

2025



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

**GUÍA - LÍNEA
DEINTERVENCIÓN
DEFENSORIAL EN CASOS
DE ACOSO LABORAL**



	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	Código:	ANDEF/USED-GUI-5
	Tipo de documento:	Vigente desde:	24/09/2025
	GUÍA	Versión:	1
	Título: LINEA DE INTERVENCIÓN DEFENSORIAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL	Página:	1 de 25

1. OBJETO

La presente línea de intervención tiene por objetivo establecer acciones defensoriales para la atención de casos de acoso laboral en el sector privado y público, a fin de orientar a las y los profesionales del Sistema de Servicio al Pueblo - SSP- y uniformar criterios de intervención defensorial en estos casos; plasmando criterios generales, el procedimiento de atención, formas de conclusión, emisión de Resolución Defensorial y posterior archivo del caso.

2. BASE NORMATIVA

- Constitución Política del Estado.
- Ley N° 870, de 13 de diciembre de 2016, Del Defensor del Pueblo.
- Ley N° 1178, de 20 de julio de 1990, de Administración y Control Gubernamentales.
- Ley N° 348, de 9 de marzo de 2013, Integral Para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia.
- Ley N°2341, de 25 de abril de 2002, De Procedimiento Administrativo.
- Ley N° 1486

3. ALCANCE

Es de aplicación obligatoria por el personal dependiente de la Defensoría del Pueblo tanto en la Oficina Nacional como en las Delegaciones Departamentales y Unidades de Coordinación Regional.

4. RESPONSABILIDADES

- **Defensor/a del Pueblo:**
 - Firma la documentación oficial dirigida a autoridades nacionales (Resoluciones Defensoriales y Requerimientos de Información de alcance nacional).
- **Delegados/as defensoriales departamentales y Responsables de Coordinación Regional:**
 - Autorizan, revisan y validan la conclusión y archivo de los casos atendidos en la plataforma del Sistema de Servicio al Pueblo de alcance local.
 - Firman la documentación oficial relacionada con los casos atendidos en su jurisdicción.
 - Transferencia de casos.
- **Supervisores Defensoriales:**
 - Supervisan la asignación, seguimiento y cierre de los casos, asegurando el cumplimiento de los criterios de calidad del SSP.
 - Monitorean el desempeño del equipo mediante indicadores previamente definidos, de acuerdo a su contexto social.
 - Garantizan que los Profesionales del SSP apliquen los lineamientos y el Reglamento de Sistema de Servicio al Pueblo.
 - Implementan procesos de retroalimentación y mejora continua con el equipo.



 DEFENSORÍA DEL PUEBLO ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	Código:	ANDEF/USED-GUI-5
	Tipo de documento:	Vigente desde:	24/09/2025
	Título:	Versión:	1
	LINEA DE INTERVENCIÓN DEFENSORIAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL	Página:	2 de 25

- Coordinan con la oficina nacional la evaluación y actualización de los procesos de atención de casos.
 - **Profesionales de Servicio al Pueblo (SSP)**
 - Recepcionan casos conocidos por la Defensoría del Pueblo a través de diferentes medios.
 - Registran casos de presunta vulneración de derechos.
 - Evalúan la pertinencia del procedimiento de atención de casos conocidos por la Defensoría del Pueblo.
 - Clasifican derechos, conductas y grupos vulnerables en los casos atendidos.
 - Ejecutan acciones defensoriales conforme a los procedimientos establecidos.
 - Concluyen casos conforme a procedimientos establecidos
 - Proyecta Resoluciones Defensoriales.
- Realizan seguimiento a las recomendaciones defensoriales emergentes de casos en el marco del SSP.

5. ABREVIATURAS

ABREVIATURA	DESCRIPCIÓN
SSP	Sistema de Servicio al Pueblo
SLIM	Servicio Legal Integral Municipal
DP	Defensoría del Pueblo

6. DEFINICIONES

TÉRMINO	DESCRIPCIÓN
N.A.	---

7. DESARROLLO

7.1 CRITERIOS GENERALES DE INTERVENCIÓN

1. Para la intervención defensorial, se identificarán primeramente si los hechos denunciados se constituyen actos de acoso laboral, conforme los parámetros que se describen en la presente Línea.
2. Los casos de acoso laboral que tome conocimiento la Defensoría del Pueblo, serán atendidos vía investigación formal cuando incurran en estos actos servidores públicos de entidades/instituciones públicas y vía orientación defensorial cuando sean cometidos al interior de Empresas Privadas.
3. El accionar defensorial deberá ser oportuno y efectivo a fin de que los actos de acoso laboral cesen y se precautele la integridad física y la fuente laboral de la o el peticionario.
4. La intervención defensorial se direccionará ante el Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social, en el caso de mujeres esta instancia buscará el cese de los actos de acoso laboral conforme lo previsto en la Resolución Ministerial N° 196/21 de 08 de marzo de 2021; y en el caso de varones se aplicará el



	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	Código:	ANDEF/USED-GUI-5
	Tipo de documento: GUÍA	Vigente desde:	24/09/2025
	Título: LINEA DE INTERVENCIÓN DEFENSORIAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL	Versión:	1
		Página:	3 de 25

procedimiento de reincorporación laboral conforme establecido en la Resolución Ministerial 868/10 de 26 de octubre de 2022 respectivamente.

5. En los casos de acoso laboral cometidos por servidores públicos de entidades/instituciones públicas, una vez cesado el acoso laboral y previo consentimiento de la víctima, el accionar defensorial buscará promover el inicio de proceso sumario ante la Autoridad Sumariante Administrativa de cada entidad/institución pública, para este fin se deberá solicitar y revisar la normativa interna de la institución denunciada.
6. En los casos de acoso laboral en entidades/instituciones públicas, la o el profesional del SSP realizará seguimiento a las acciones que realice el Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social debiendo sentar presencia institucional; pudiendo para este efecto acompañar a la víctima en los actuados que sean necesarios.
7. En caso de advertir afectaciones a la integridad psicológica en mujeres peticionarias víctimas de acoso laboral, se deberá gestionar la atención psicológica con el Servicio Legal Integral Municipal SLIM de su jurisdicción.

7.2. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN

7.2.1. CONOCIMIENTO DEL CASO

7.2.1.1 De oficio

Se conocerán casos de acoso laboral de oficio cuando se tome conocimiento de los actos de acoso laboral a través de medios de comunicación o redes sociales (alertas informativas); sin embargo, para el registro del caso es necesario la versión y consentimiento de la o el peticionario para que denuncie, cese y se sancionen los hechos, debiendo tomar contacto en el plazo estimado de 72 horas, para conocer su versión y proceder al registro.

7.2.1.2. Por solicitud

Verbal: Se tomará conocimiento del caso, cuando la víctima acuda a la oficina defensorial, a denunciar actos de acoso laboral.

Los casos recibidos a través de la Línea gratuita y WhatsApp serán también considerados como verbales; sin embargo, al tratarse de actos personalísimos se recomienda en lo posible solicitar que la o el peticionario se apersona a la oficina defensorial para hacer conocer directamente las conductas de acoso laboral, no constituyéndose un óbice para registrar y atender el caso, el hecho que la o el peticionario no se apersona a las oficinas de la Defensoría del Pueblo.

Escrita: Cuando la víctima de acoso laboral presente de forma escrita su denuncia, en caso de no contar con la información suficiente se podrá tomar contacto con la o el peticionario.

Vía web: Cuando la víctima de acoso laboral, vía la página web remita su denuncia de acoso laboral, en estos casos se deberá convocar a la o el peticionario para que pueda ampliar la información.



 DEFENSORÍA DEL PUEBLO ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	Código:	ANDEF/USED-GUI-5
	Tipo de documento: GUÍA	Vigente desde:	24/09/2025
	Título: LINEA DE INTERVENCIÓN DEFENSORIAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL	Versión:	1
		Página:	4 de 25

7.2.1.3. Por derivación de otra Unidad

Cuando alguna de las Unidades Sustantivas de la Defensoría del Pueblo en el marco de sus actividades tome conocimiento de casos o denuncias de acoso laboral y deriva a la Delegaciones Defensoriales Departamentales o a las Unidades de Coordinación Regional.

7.2.2. IDENTIFICACIÓN DE LOS ACTOS DE ACOSO LABORAL

Una vez conocido el caso, es necesario antes del registro que el Profesional SSP, identifique si lo referido por el peticionario/a constituyen actos de acoso laboral, para este fin se deberá tomar en cuenta los siguientes aspectos:

7.2.2.1. Definición de acoso laboral

La Convención sobre la violencia y el acoso, 2019 (N° 190) en su Artículo 1, Numeral 1 determina:

- *a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y*
- *b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.*

La Ley 348 en el Artículo 7 del Numeral 11 define la violencia laboral como: *“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”.*

El Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, en el Artículo 3 de la Resolución Ministerial N° 196/21 define el acoso laboral como *“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”.*

7.2.2.2. Formas de Acoso Laboral

Existen muchas maneras de acosar laboralmente, según su frecuencia se pueden agrupar en:

Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado, así como toda expresión verbal injuriosa o ultrajante y comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad.

Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad induzca a la renuncia.

Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social.

Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.



 DEFENSORÍA DEL PUEBLO ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	Código:	ANDEF/USED-GUI-5
	Tipo de documento:	Vigente desde:	24/09/2025
	GUÍA	Versión:	1
	Título:	Página:	5 de 25
	LINEA DE INTERVENCIÓN DEFENSORIAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL		

Limitar los canales de comunicación: Todo acto que restringe al afectado la posibilidad de defender su postura cuando se discute algún conflicto, aislamiento en su entorno de trabajo.

Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador.

7.2.2.3. Actos consecutivos de Acoso Laboral

Pueden constituirse actos de acoso laboral los siguientes:

- Amenazas de destitución o despido.
- Descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo profesional o técnica.
- La alusión a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona que afecte su dignidad.
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada, asignándole objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, salvo que se trate de una situación de emergencia o de urgencia o imprevisto debidamente justificable y demostrable.
- La exigencia injustificada de prestar servicios en horarios excesivos respecto a la jornada laboral legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia reiterada de trabajar en días no laborables sin ningún fundamento ni que respondan a las necesidades de la entidad, o en forma discriminatoria respecto a las demás servidoras o servidores públicos.
- El brusco cambio decidido unilateralmente del puesto de trabajo o de la labor contratada si ningún fundamento ni que responda a la necesidad de la entidad.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- La negativa a proporcionar documentos e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- Los actos de agresión física entendidos como cualquier tipo de contacto físico, aquellas amenazas físicas como ser levantar la mano, acercamiento de caras con gritos y/o gestos hoscos u otros, o cualquier tipo de acto que tenga como consecuencia una afectación física que no constituya delito.
- Las manifestaciones verbales con gritos, expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, comentarios hostiles y humillantes de descalificación con utilización o no de palabras soeces dentro del ámbito laboral cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Las denuncias, instauración de procesos y sanciones administrativas y/o disciplinarias injustificadas.
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- Someter al sujeto pasivo a una situación de aislamiento social, ignorándolo o excluyéndolo, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste.

7.2.2.4. Actos que NO se constituyen acoso laboral

A fin de lograr identificar actos que no sean acoso laboral se pueden señalar los siguientes:

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.



 DEFENSORÍA DEL PUEBLO ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	Código:	ANDEF/USED-GUI-5
	Tipo de documento: GUÍA	Vigente desde:	24/09/2025
	Título: LINEA DE INTERVENCIÓN DEFENSORIAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL	Versión:	1
		Página:	6 de 25

- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la institución cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.
- La emisión de memorándums o llamadas de atención cuando el servidor o servidora haya incurrido probadamente en actos reprobables o no cumpla con sus funciones establecidas en el contrato, términos de referencia o normas internas de la institución.

7.2.3. REGISTRO DEL CASO DE ACOSO LABORAL

Para el registro del caso de acoso laboral, se deberá consignar como peticionaria/o a la víctima de acoso laboral, debiendo identificarse si pertenece a una población en situación de vulnerabilidad, siendo imprescindible la identificación de la víctima de actos de acoso laboral en toda la atención del caso por el carácter personalísimo de la denuncia, NO se podrá registrar los casos de acoso laboral con "RESERVA DE IDENTIDAD".

7.2.3.1. Recopilación De Datos

Al momento de registrar la descripción del caso, la o el profesional del SSP¹ procurará recabar la siguiente información:

DATOS DEL HECHO

Lugar donde presta servicios el peticionario (¿Dónde?): Entidad Privada o Entidad/Institución Pública detallando la Unidad, Área o Repartición.

Fecha del Hecho (¿Cuándo?): Fechas en las cuales habría sido víctima de acoso laboral (delimitar temporalidad).

Descripción breve (¿Cómo?): Descripción breve de los actos de acoso laboral que fue víctima (ataques verbales, insultos, descalificación, humillación, sobrecarga laboral, amenazas de despido, críticas injustificadas, asignación de funciones al margen del perfil del servidor público, limitación de canales de comunicación, emisión de memorándum injustificados y otros)

DATOS DE LA PERSONA QUE EJERCE EL ACOSO

Entidad Privada: No es necesario señalar el nombre del empleador o persona que ejerce el acoso contra el peticionario, solo se puede referir el cargo que ocupa la persona.

Entidad/Institución Pública: Nombre y cargo de la persona que ejerce los actos de acoso laboral contra el peticionario (inmediato superior o superior jerárquico, servidor público del mismo nivel jerárquico o subalterno).

¹ La cantidad de información del hecho y/o proceso dependerá de cada caso en particular, por lo que obtener todos los datos señalado no es obligatorio ni limitativo para el profesional SSP, sino enunciativo.



 DEFENSORÍA DEL PUEBLO ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	Código:	ANDEF/USED-GUI-5
	Tipo de documento:	Vigente desde:	24/09/2025
	GUÍA	Versión:	1
	Título: LINEA DE INTERVENCIÓN DEFENSORIAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL	Página:	7 de 25

OTRA INFORMACIÓN

En caso de haber presentado denuncias, ante que instancias y cuándo presentó la denuncia (Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, Autoridad Sumariante, Unidad de Transparencia, Unidad de Talento Humano, otros).

Es necesario recomendar a la o el peticionario pueda contar con los siguientes documentos, a efectos que pueda presentarlos ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social:

- Documento que acredite su vínculo laboral con la entidad (designación, contrato, etc).
- Instructivos, llamadas de atención, memorándums de desvinculación o cambio de ítem y funciones, etc.

Para el registro del caso, se recomienda tomar contacto directo con la o el peticionario, cuando la denuncia sea contra entidades privadas (orientación defensorial), se podrá realizar el registro a través del presentante; sin embargo, es necesario conocer la versión y contar con el consentimiento de la o el peticionario al momento del registro del caso.

En los casos contra entidades/instituciones públicas (investigación formal), es imprescindible que el registro del caso sea realizado directamente con la presencia de la o el peticionario, por tal razón **NO se podrá registrar casos por parte del presentante**, debido a que los actos de acoso laboral son de carácter personalísimos.

Ejemplo de registro de caso ante entidad/institución pública:

La peticionaria refiere que presta servicios en la Unidad de Análisis de la Dirección Jurídica del Ministerio de Educación, como Consultora de Línea- Profesional II Abogada, desde el 2020, en la presente gestión ingreso como Director Jurídico el Dr. Eusebio Pardo, quien desde hace 2 meses constantemente le grita, descalificándola como profesional, incluso el 15/02/2023, cuando solicito sus vacaciones programadas le fueron negadas, y le recargo mayores funciones como el manejo administrativo de recursos, labores en las cuales no cuenta con formación profesional, razón por la cual el 20, 25 y 27.02.2023 se le extendieron memorándums de llamadas de atención por observaciones en los registros contables; asimismo, el Director Jurídico le señaló que antes de enviarle a proceso por sus llamadas de atención, renuncie, situaciones que considera son actos de acoso laboral, además agrega que toda esta situación le afecta mucho psicológicamente siendo que como único sustento de sus 3 hijos teme que la retiren. Añade que no presentó denuncia ante ninguna instancia.

Para el registro de la "PETICIÓN" en los casos contra entidades privadas (orientación defensorial) se podrá registrar: *"Pide atención de su caso"*

Cuando el caso sea contra una entidad/institución pública (investigación formal), es importante que la o el Profesional SSP informe a la o el peticionario las vías de reclamo de los actos de acoso laboral: Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social para el cese o incorporación y la Autoridad Sumariante Interna de cada institución, conforme su normativa interna, para la sanción de los hechos de acoso; en ese sentido, se podrá registrar como "PETICIÓN":

"Pide a la Defensoría del Pueblo se intervenga ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social para que cesen los actos de acoso laboral.

Pide a la Defensoría del Pueblo se intervenga ante las instancias correspondientes para que cesen los actos de acoso laboral y se inicie el proceso sumario para la sanción respectiva.



DESPACHO
170

 DEFENSORÍA DEL PUEBLO ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	Código:	ANDEF/USED-GUI-5
	Tipo de documento: GUÍA	Vigente desde:	24/09/2025
	Título: LINEA DE INTERVENCIÓN DEFENSORIAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL	Versión:	1
		Página:	8 de 25

7.2.3.2. Clasificación De Procedimiento, Poblaciones, Institución Denunciada, Derechos y Conductas

Procedimiento: Los casos de acoso laboral contra entidades privadas serán atendidos vía **ORIENTACIÓN DEFENSORIAL** conforme lo previsto en el Reglamento del Sistema de Servicio al Pueblo.

Todos los casos de acoso laboral contra entidades/ instituciones públicas, que la Defensoría del Pueblo tome conocimiento serán atendidos vía **INVESTIGACIÓN FORMAL** en el marco de lo previsto en el Reglamento del Sistema de Servicio al Pueblo.

Población en situación de vulnerabilidad: Tanto en los casos de orientación defensorial como los derivados a investigación defensorial para la clasificación de la población en situación de vulnerabilidad, se deberá considerar a la víctima que sufrió el acoso laboral; en caso de ser un varón se consignará:

- *16.1. Caso sin relación al grupo vulnerable*

Cuando la víctima del acoso laboral sea mujer

- *2.1. Mujeres*

Si la víctima de acoso laboral pertenece a otra población en situación de vulnerabilidad como ser persona adulta mayor, persona con discapacidad, LGTB+ y otros; se deberá clasificar también a esa población.

Clasificación de derechos y conductas:

La clasificación de derechos y conductas tanto de orientación defensorial e investigación formal se podrá registrar:

3. DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

3.7. Derechos Laborales.

3.7.8. No ser sometido o sometida a acoso laboral ni sexual.

3.7.8.1. Inducir al trabajador, trabajadora, servidor o servidora pública a renunciar a su fuente de trabajo, a través de infundirle temor, desmotivación en el trabajo, intimidación, angustia o comentarios hostiles en público o privado.

Instituciones:

1. Denunciadas:

Entidad Privada

Entidad/Institución Pública: Donde ocurrieron los hechos o de las que dependen los servidores públicos u otro personal que cometió el acoso laboral.

2. Autoridad Vinculada:

- Jefatura Departamental o Regional del Ministerio de Trabajo y Precisión Social, para el cese del acoso laboral. (Se constituirá la institución con la cual se coordinará la atención del caso).

7.3. PROCESO DE INTERVENCIÓN DEFENSORIAL

El proceso de intervención defensorial será diferenciado para:

- Entidad Privada
- Entidad/Institución Pública



 DEFENSORÍA DEL PUEBLO ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	Código:	ANDEF/USED-GUI-5
	Tipo de documento:	Vigente desde:	24/09/2025
	Título:	Versión:	1
	LINEA DE INTERVENCIÓN DEFENSORIAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL	Página:	9 de 25

7.3.1. ENTIDAD PRIVADA

Los casos registrados contra una entidad privada serán atendidos vía orientación defensorial, pudiendo aplicarse los siguientes modelos:

MODELO DE ORIENTACIÓN DEFENSORIAL-RECOMENDACIÓN TÉCNICA ACOSO LABORAL - ENTIDAD PRIVADA - MUJERES

REGISTRO

Datos Generales

Peticionario

Nombre completo: xxxxxx

Número de documento: xxxxxx

Teléfono: xxxxxx

Dirección: xxxxxx

Institución/servidor involucrado

Descripción de los Hechos

La peticionaria refiere que presta servicios en la Empresa PII como Responsable de Ventas de la Agencia de San Pedro desde el 2016, hasta la fecha no tuvo problemas con ninguno de sus superiores; sin embargo desde diciembre de 2022 el nuevo Gerente de Puntos de Ventas, Lic. Mario Chávez de forma injustificada le emite memorándum llamadas de atención por supuestos atrasos e incumplimiento de sus funciones; y cada vez que visita la Agencia la maltrata, descalifica su trabajo y amenaza con cambiarla a la agencia de El Alto, caso contrario le pide que se retire, porque perjudica a la Empresa; situaciones que le generan angustia siendo que tiene una niña y una madre persona adulta mayor que dependen de ella. Agrega que cada mes cumple con las metas de venta y no tiene ningún problema con otros funcionarios de su Agencia.

Petición

Pide atención a su caso

ORIENTACIÓN Y RECOMENDACIÓN DEFENSORIAL

La función de la Defensoría del Pueblo conforme lo previsto en el Artículo 218 y 222 de la Constitución Política del Estado concordante con el Artículo 5 de la Ley 870 no interviene en asuntos entre particulares; sin embargo, con la finalidad de brindarle atención y en el marco de lo establecido en el numeral 10 del Artículo 14 e inciso a) Parágrafo I del Artículo 23 de la referida Ley, se le brinda la siguiente Orientación Defensorial:

El acoso laboral se encuentra prohibido por la normativa vigente:

- El parágrafo 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”*.
- El numeral del Artículo 7 de la Ley 348 define la violencia laboral como: *“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”*.



 DEFENSORÍA DEL PUEBLO ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	Código:	ANDEF/USED-GUI-5
	Tipo de documento: GUÍA	Vigente desde:	24/09/2025
	Título: LINEA DE INTERVENCIÓN DEFENSORIAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL	Versión:	1
		Página:	10 de 25

- El Artículo 3 de la Resolución Ministerial N° 196/21 define el acoso laboral como *“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”*.

Con estas consideraciones normativas, sobre en su caso concreto, Usted puede acudir:

- Para el cese de los actos de acoso laboral, conforme lo previsto en el Artículo 4 de la Resolución Ministerial 196/21 *“Las trabajadoras y/o servidores 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 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 (...) 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 (...)”*.

En ese sentido, usted debe apersonarse ante la Jefatura Departamental del Trabajo de La Paz, ubicada en la calle Mercado N° xxxx de la ciudad de La Paz para presentar su denuncia por acoso laboral contra la Gerente de Ventas de la Empresa PIL, posteriormente le designarán un Inspector del Trabajo para investigar su caso si logran comprobar los actos de acoso laboral, el Jefe Departamental del Trabajo de La Paz, emitirá una Conminatoria de Inmediato Cese de Acoso Laboral, conforme lo previsto en el inciso a) numeral 3 del Artículo 4 de la Resolución Ministerial 196/21, la cual será de obligatorio cumplimiento para la Empresa PIL.

En caso de advertir dilaciones indebidas o alguna parcialización en la atención de su denuncia, puede retornar a la Defensoría del Pueblo.

- Para que los actos de acoso laboral sean sancionados, una vez emitida la Conminatoria y previa revisión de la normativa disciplinaria de la Empresa PIL, Usted podrá presentar su denuncia ante su misma Empresa donde trabaja, a efectos de que se realice una investigación y posterior sanción.

Normativa que regula el caso

Constitución Política del Estado.

Ley N° 348 para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia.

Resolución Ministerial N° 196/21

Institución responsable para la atención

Jefatura Departamental del Trabajo de La Paz.

.....
OPERADOR

.....
PETICIONARIO



 DEFENSORÍA DEL PUEBLO ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	Código:	ANDEF/USED-GUI-5
	Tipo de documento:	Vigente desde:	24/09/2025
	GUÍA	Versión:	1
	Título:	Página:	11 de 25
	LINEA DE INTERVENCIÓN DEFENSORIAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL		

MODELO DE ORIENTACIÓN DEFENSORIAL-RECOMENDACIÓN TÉCNICA
ACOSO LABORAL - ENTIDAD PRIVADA - VARONES

REGISTRO

Datos Generales

Peticionario

Nombre completo: xxxxxx

Número de documento: xxxxxx

Teléfono: xxxxxx

Dirección: xxxxxx

Institución/servidor involucrado

Descripción de los Hechos

El peticionario señala que hace 4 años trabaja en una Empresa de Seguridad de la ciudad Cochabamba, en la fiesta de fin de año realizada en diciembre del 2022, tuvo problemas con uno de sus compañeros de trabajo por malos entendidos, desde esa fecha su compañero constantemente realiza comentarios hostiles sobre él con los otros trabajadores, generando que lo aislen, le ignoren para cualquier decisión relacionada a los trabajadores, razón por la cual no acudió a una reunión con la Directiva de la Empresa, a raíz de este hecho le emitieron una severa llamada de atención, situación que fue aprovechada por sus compañeros para pedir al Supervisor se le retire; por lo que considera que sufre acoso laboral y teme que lo retiren y perder todos sus beneficios sociales.

Petición

Pide atención a su caso

ORIENTACIÓN Y RECOMENDACIÓN DEFENSORIAL

La función de la Defensoría del Pueblo conforme lo previsto en el Artículo 218 y 222 de la Constitución Política del Estado concordante con el Artículo 5 de la Ley 870 no interviene en asuntos entre particulares; sin embargo, con la finalidad de brindarle atención y en el marco de lo establecido en el numeral 10 del Artículo 14 e inciso a) Parágrafo I del Artículo 23 de la referida Ley, se le brinda la siguiente Orientación Defensorial:

El acoso laboral se encuentra prohibido por la normativa vigente:

- El parágrafo 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”*.
- El numeral del Artículo 7 de la Ley 348 define la violencia laboral como: *“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”*.

En los casos de acoso laboral donde la víctima sea un varón, el Tribunal Constitucional Plurinacional en la Sentencia Constitucional Plurinacional N°0232/2018-S3 de fecha 20 de abril de 2018, dispuso que mientras tanto se proceda con la regulación de la forma de atención de casos de acoso laboral de varones se aplicará el procedimiento administrativo establecido para denuncia de reincorporación laboral; es así que, conforme lo previsto en la Resolución Ministerio 868/2010 de 26 de octubre de 2010, el cual tiene objeto de reglamentar el procedimiento para la aplicación del Decreto Supremo N° 0495 de 01 de mayo de 2010 que disponía la reincorporación laboral, en su Artículo 2 establece el Procedimiento de Reincorporación.



 DEFENSORÍA DEL PUEBLO ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	Código:	ANDEF/USED-GUI-5
	Tipo de documento: GUÍA	Vigente desde:	24/09/2025
	Título: LINEA DE INTERVENCIÓN DEFENSORIAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL	Versión:	1
		Página:	12 de 25

Con estas consideraciones normativas, sobre en su caso concreto, Usted puede acudir:

- b) En caso de que fuera retirado injustificadamente de su fuente laboral, para su reincorporación laboral puede acudir ante la Jefatura Departamental del Trabajo de Cochabamba, ubicada en la calle xxxx y presentar su denuncia conforme lo previsto en el Artículo 2 de la Resolución Ministerio 868/2010 que dispone el procedimiento de reincorporación, recibida la denuncia el Inspector en el día emitirá una única citación a la empleadora o al empleador, fijando día y hora de audiencia y requiriendo la presentación de la documentación de descargo que considere necesaria, incluyendo el certificado de aportes al seguro Social Obligatorio, sin perjuicio de aquellos documentos que presente la trabajadora o trabajador. La audiencia se llevará a cabo el día y hora señalado en la citación, al Inspector de Trabajo escuchará a las partes, otorgándoles un tiempo prudencial para que expongan sus argumentos.

Expuestos los fundamentos, en el plazo improrrogable de dos (2) días hábiles de concluida la audiencia, el Inspector de Trabajo elevará informe al Jefe Departamental o Regional de Trabajo de Cochabamba, debidamente fundamentado, recomendando la reincorporación en los casos que correspondan.

En caso de advertir dilaciones indebidas o alguna parcialización en la atención de su denuncia, puede retornar a la Defensoría del Pueblo.

- c) Para que los actos de acoso laboral no queden en la impunidad, puede presentar su denuncia ante la misma Empresa donde trabaja, a fin de que se investiguen y sancionen los actos de acoso laboral.

Normativa que regula el caso

Constitución Política del Estado.

Resolución Ministerial N° 868/2010

Institución responsable para la atención

Jefatura Departamental del Trabajo de La Paz.

.....
OPERADOR

.....
PETICIONARIO



 DEFENSORÍA DEL PUEBLO ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	Código:	ANDEF/USED-GUI-5
	Tipo de documento: GUÍA	Vigente desde:	24/09/2025
	Título: LINEA DE INTERVENCIÓN DEFENSORIAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL	Versión:	1
		Página:	13 de 25

7.3.2. ENTIDAD/INSTITUCIÓN PÚBLICA

Cuando el caso sea contra una entidad/institución pública, en la intervención defensorial se pueden identificar diferentes escenarios, en los cuales se realizarán las siguientes acciones:

7.3.2.1. Cuando La Víctima De Acoso Laboral Sea Mujer

Cuando la víctima de acoso laboral sea mujer, se deberá indagar si presentó o no presentó denuncia ante la Jefatura Departamental o Regional del Trabajo dependientes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social o ante su misma institución (vía administrativa interna).

1. SI NO PRESENTÓ DENUNCIA ANTE NINGUNA INSTANCIA. - Se brindará la siguiente atención:

Una vez registrado y admitido el caso, se explicará a la peticionaria las instancias que investigan los hechos de acoso laboral:

- a) Para su denuncia **ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social**, se le indicará que podrá presentar su denuncia de manera verbal o escrita, ya sea de forma personal o por intermedio de algún familiar o apoderado legal. A si también, la o el Profesional SSP podrá enviar una **CARTA DE DERIVACIÓN ASISTIDA** dirigida a la o el Jefe Departamental o Regional del Trabajo, la cual deberá señalar lo siguiente:

“(...) considerando que conforme lo previsto en el ARTÍCULO CUARTO de la Resolución Ministerial N° 196/21 de 08 de marzo de 2021, se deriva el presente caso a efectos de que la institución a su cargo reciba la denuncia de la Sra....; posteriormente se designe a un Inspector de Trabajo quien, en el plazo de 48 horas efectuará la verificación a la entidad pública, con la finalidad de recabar elementos para la comprobación de los actos de acoso laboral denunciados.

Presentada la denuncia, la o el Jefe Departamental y/o Regional del Trabajo designará a un Inspector del Trabajo, quien verificará en la entidad/institución pública los hechos denunciados, posteriormente emitirá un Informe al Jefe Departamental y/o Regional del Trabajo, Autoridad que en el plazo de 72 emitirá su Pronunciamiento.

La finalidad de la intervención de la Jefatura Departamental y/o Regional del Trabajo será buscar el cese de los actos de acoso, previa comprobación de estos hechos y si corresponde emitir medidas protectivas² a favor de la víctima conforme lo previsto en el Artículo Quinto de la Resolución Ministerial N° 196/2021.

² Artículo Quinto de la Resolución Ministerial N° 196/2021 dispone (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:

- Cambio o rotación del puesto de trabajo del denunciado (sin afectar sus derechos laborales).
- Suspensión temporal del denunciado con goce de haberes, sujeto a reposición del tiempo no trabajado
- Cambio o rotación del puesto de trabajo previo consentimiento de la víctima (sin afectar sus derechos laborales).
- En el caso de servidores públicos de trabajo previo consentimiento de la víctima (sin afectar sus derechos laborales).
- En el caso de servidores públicos corresponderá la remisión de antecedentes ante la autoridad sumariante de la entidad.
- Disponer la tolerancia o reducción del horario de trabajo de la mujer que se encuentra en situación de violencia, sin que 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.



 DEFENSORÍA DEL PUEBLO ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	Código:	ANDEF/USED-GUI-5
	Tipo de documento: GUÍA	Vigente desde:	24/09/2025
	Título: LINEA DE INTERVENCIÓN DEFENSORIAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL	Versión:	1
		Página:	14 de 25

- b) La peticionaria podrá adjuntar Informe psicológico recabado en el **SLIM** para demostrar el daño sufrido por los actos de acoso laboral. En caso de que la peticionaria no haya acudido ante SLIM de su municipio, la o el Profesional SSP podrá derivar el caso a través de una **CARTA DE DERIVACIÓN ASISTIDA**; en ese sentido, se sugiere incorporar en la Carta lo siguiente:

"(...) considerando lo determinado en los Artículos 7.11, 42.II, 43 y 50 de la Ley 348 se deriva el presente caso a efectos de que autoridad, pueda prestar el servicio de apoyo psicológico y brindar terapia psicológica a la Sra. XXX, víctimas de violencia o acoso laboral; asimismo, se pueda emitir el informe psicológico correspondiente".

Si el SLIM pese a enviar la **CARTA DE DERIVACIÓN ASISTIDA** niega atención a la peticionaria se registrará otro caso en el SSP y se admitirá su atención vía investigación formal, debiendo la o el Profesional del SSP entrevistarse con el personal del SLIM y recordarle lo previsto en los Artículos 7.11, 42.II, 43 y 50 de la Ley 348³; asimismo, de forma expresa deberá dar lectura a lo previsto en el Artículo 3.II. d) del Decreto Supremo 2145 Reglamento de la Ley 348 que establece:

³ Ley 348. ARTÍCULO 7 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.

ARTÍCULO 42. (DENUNCIA). I. Todo hecho de violencia contra las mujeres podrá ser denunciado por la víctima o cualquier otra persona que conozca de un delito, ante las siguientes instancias: 1. Policía Boliviana. 2. Ministerio Público.

II. A fin de promover la denuncia, se podrá acudir a las siguientes instituciones: 1. Servicios Legales Integrales Municipales. 2. Defensorías de la Niñez y Adolescencia, cuando la persona agredida sea menor de 18 años. 3. Servicios Integrados de Justicia Plurinacional. 4. Servicio Plurinacional de Defensa de la Víctima. 5. Autoridades indígena originario campesinas, cuando corresponda. III. Conocida la denuncia, ésta deberá ser remitida de inmediato al Ministerio Público cuando constituya delito, excepto en el caso del párrafo II numeral 5, y consiguientemente, reportada al Sistema Integral Plurinacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia en razón de Género – SIPPASE.

ARTÍCULO 43. (OBLIGACIONES). Las instancias de recepción, investigación y tramitación de denuncias, deberán brindar a las mujeres el apoyo y un trato digno y respetuoso, acorde a su situación, facilitando al máximo las gestiones que deban realizar. En consecuencia, además de las obligaciones conferidas por Ley, deberán: 1. Asesorarlas sobre la importancia y la forma de preservar las pruebas. 2. Proveerles información sobre los derechos que tienen y aquellos especiales que la Ley les reconoce y sobre los servicios gubernamentales y no gubernamentales disponibles para su atención y tratamiento. 3. Solicitar la atención que la mujer requiera, a los Servicios de Atención Integral. Pág. 23 de 50 4. Elaborar un informe que contenga todos los elementos que hubiera conocido, detectado o determinado, que sirvan para el esclarecimiento de los hechos, para anexarlo a la denuncia. 5. Absolver toda consulta, duda o requerimiento de información que la mujer o sus familiares necesiten o demanden, así como proporcionar la que adicionalmente considere necesaria para garantizar su protección.

ARTÍCULO 50. (SERVICIOS LEGALES INTEGRALES MUNICIPALES). I. Los Gobiernos Autónomos Municipales tienen la obligación de organizar estos servicios o fortalecerlos si ya existen, con carácter permanente y gratuito, para la protección y defensa psicológica, social y legal de las mujeres en situación de violencia, para garantizar la vigencia y ejercicio pleno de sus derechos. Para su funcionamiento, asignarán el presupuesto, infraestructura y personal necesario y suficiente para brindar una atención adecuada, eficaz y especializada a toda la población, en especial aquella que vive en el área rural de su respectiva jurisdicción.

II. En el marco de sus competencias, los Gobiernos Autónomos Municipales, a través de los Servicios Legales Integrales Municipales, tendrán las siguientes responsabilidades respecto a las mujeres en situación de violencia: 1. Organizar, coordinar y fortalecer Servicios de Atención Integral, con cargo a su presupuesto anual, como instancias de apoyo permanente. 2. Prestar servicios de apoyo psicológico, social y legal. 3. Brindar terapia psicológica especializada individual y grupal con enfoque de género. 4. Orientar respecto a los procedimientos para denunciar ante instancia administrativa, policial o judicial en materias penal, familiar, laboral, civil o cualquier otra en la que sus derechos sean menoscabados como consecuencia de hechos de violencia. 5. Intervendrá de manera inmediata ante la denuncia de un hecho de violencia contra una mujer. 6. Brindar patrocinio legal gratuito en instancias administrativas, policiales y judiciales para la prosecución de los procesos hasta conseguir una sentencia firme. 7. Promover la difusión, defensa y ejercicio de los derechos de las mujeres con la participación activa de las y los ciudadanos. 8. Desarrollar acciones de prevención, en coordinación con



	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	Código:	ANDEF/USED-GUI-5
	Tipo de documento: GUÍA	Vigente desde:	24/09/2025
	Título: LINEA DE INTERVENCIÓN DEFENSORIAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL	Versión:	1
		Página:	15 de 25

“ARTÍCULO 3.- (FALTAS Y CONTRAVENCIONES). I. Las contravenciones de violencia contra las mujeres que no constituyan delitos deberán ser denunciados, investigados y sancionados por la vía administrativa, conforme a la legislación vigente. II. Constituyen faltas de violencia contra las mujeres, los siguientes actos y omisiones:

d). Las agresiones verbales, denegación injustificada de acceso al servicio o maltrato psicológico por motivos discriminatorios o cualquier otra forma de maltrato que no constituya delito, será denunciado ante las instancias donde se produjo el hecho como parte de la violencia institucional;(...)”

También se podrá socializar el “Modelo de Atención en los Servicios Legales Integrales Municipales SLIM de la Defensoría del Pueblo que podrá ser descargado del siguiente link <https://www.defensoria.gob.bo/uploads/files/guia-de-atencion-slim.pdf>.

Si persistiera la negativa del SLIM para la atención a la peticionaria, se deberá enviar un RIE dirigido al Alcalde Municipal fundamentando con la Ley 348 y el D.S. 2145.

- c) Para la denuncia de la peticionaria **ante su misma entidad/institución donde presta servicios**, es preciso previamente verificar la normativa interna de su institución (Reglamento Interno de Personal, Código de Ética, Manual de Funciones) para establecer las vías de reclamo y el procedimiento para su investigación y sanción. En su generalidad son las Autoridades Sumariantes las que investigan y sancionan actos de acoso laboral al interior de las entidades/instituciones públicas. La finalidad del procesamiento ante la Autoridad Sumariante será la sanción al autor de los actos de acoso laboral, previa investigación.

Al momento de registrar el caso en el SSP, se consultará a la peticionaria la posibilidad de enviar un Requerimiento de Informe Escrito (RIE) a la Máxima Autoridad Ejecutiva de la entidad/institución pública donde presta servicios el servidor o autoridad pública denunciada; en el RIE se recomienda solicitar al menos la siguiente información:

- Las acciones que se asumirán para investigar los actos de acoso laboral denunciados por la peticionaria.
- Las medidas adoptadas para garantizar la protección de la peticionaria víctima de acoso laboral en el marco de lo previsto en el Artículo 3.III. del D.S. 2145⁴.
- La normativa de la institución pública que regule el procedimiento interno de los actos de acoso laboral como falta o contravenciones disciplinarias.

Es imprescindible que la o el Profesional del SSP informe con claridad las vías de reclamo y pueda lograr que la peticionaria formalice su denuncia, buscando siempre en una primera instancia que cesen los actos de acoso para luego recién proceder a su sanción, tomando en cuenta que el *Pronunciamento* favorable será una prueba

instituciones públicas, privadas y organizaciones de mujeres. 9. Solicitar, a través de la autoridad competente, la adopción judicial de medidas provisionales, medidas cautelares y medidas de protección inmediata, coordinando su cumplimiento con las Casas de Acogida, instituciones de apoyo y de atención en salud. 10. Realizar visitas domiciliarias de apoyo y seguimiento e informes sociales. 11. Derivar al Ministerio Público, de forma inmediata, los casos que constituyan delito, con los informes correspondientes. 12. Promover la suscripción de acuerdos de asistencia familiar y su homologación por autoridad competente. 13. Elaborar informes médicos, psicológicos, sociales y legales de oficio o a requerimiento de la interesada, del Ministerio Público o de la autoridad judicial que conozca el hecho de violencia. 14. Reportar todas las denuncias recibidas, el procedimiento aplicado y el resultado final del caso, ante el Sistema Integral Plurinacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia en razón de Género – SIPPASE. 15. Cuanta acción sea necesaria para la defensa y protección de las mujeres en situación de violencia.

⁴ D.S. 2145 Reglamento de la Ley 348, ARTÍCULO 3.- (FALTAS Y CONTRAVENCIONES). III. En todos los procesos administrativos se deberá disponer de forma inmediata las medidas necesarias para garantizar la protección de las mujeres en situación de violencia



 DEFENSORÍA DEL PUEBLO ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	Código:	ANDEF/USED-GUI-5
	Tipo de documento: GUÍA	Vigente desde:	24/09/2025
	Título: LINEA DE INTERVENCIÓN DEFENSORIAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL	Versión:	1
		Página:	16 de 25

fundamental para la determinación de sanciones; sin embargo, es necesario consultar a la peticionaria si desea presentar la denuncia ante la vía administrativa interna de su propia institución de forma simultánea.

Una vez que la peticionaria presente la denuncia ante: la Jefatura Departamental y/o Regional; la Autoridad Sumariante u otra autoridad interna de la entidad/institución pública; la o el Profesional del SSP deberá coordinar con la Jefatura Departamental y Regional del Trabajo para que atienda la denuncia, recomendando realizar las acciones que se señalan a continuación.

2. SI PRESENTÓ DENUNCIA ANTE LA JEFATURA DEPARTAMENTAL Y/O REGIONAL DEL TRABAJO.- Se le consultará:

- La fecha en la cual presentó la denuncia.
- El nombre del Inspector del Trabajo que se le asignó para la atención de su denuncia.
- Si se realizó la verificación de los hechos denunciados en la institución pública que presta servicios (Unidad, Área o Repartición); las pruebas que cursan en su poder.
- Si se emitió el Informe, Resolución o cualquier documento donde conste el **PRONUNCIAMIENTO** emitido por el Jefe Departamental o Regional del Trabajo que determine: Emisión de la **Conminatoria de Inmediato Cese de Acoso Laboral**; o en su defecto se dispuso el **rechazo de la denuncia** y archivo.

Si la peticionaria presentó denuncia, pero aún no se emitió un **PRONUNCIAMIENTO** del Jefe Departamental y/o Regional del Trabajo y considerando que el Inspector del Trabajo asignado tiene un plazo de 48 horas para verificar los hechos denunciados⁵, la o el Profesional del SSP deberá realizar al menos las siguientes acciones defensoriales:

Supervisar y verificar la aplicación del procedimiento de atención de casos en el marco del Sistema de Servicio al Pueblo, elaborado como parte del proceso de la certificación de la calidad ISO 9001, en la Delegación Defensorial Departamental de Oruro. La Paz - Oruro - La Paz

- Enviar CARTA DE DERIVACIÓN ASISTIDA dirigida a la o el Jefe Departamental o Regional del Trabajo, la cual podrá señalar:

"(...) considerando la denuncia de la Sra..... presentada el ante la instancia a su cargo; así como lo previsto en el ARTÍCULO CUARTO numerales 4.5. de la Resolución Ministerial N° 196/21 de 08 de marzo de 2021 se deriva el presente caso a efectos de que previo el análisis de los elementos recabados en la verificación in situ, se pueda emitir su pronunciamiento final, el cual deberá ser notificado a la peticionaria.

- Realizar seguimiento a que el Inspector del Trabajo emita su Informe y una vez presentado este, en un plazo no mayor de 72 horas el Jefe Departamental o Regional del Trabajo⁷ emita su **PRONUNCIAMIENTO**. En caso de ser necesario se podrá entrevistar al Inspector del Trabajo a efectos de promover que su accionar sea diligente⁸, oportuno⁹ y efectivo¹⁰.

⁵ Artículo Cuarto de la Resolución Ministerial N° 196/21 de fecha 08 de marzo de 2021.

⁶ Numeral 2 del Artículo Cuarto, Ibidem.

⁷ Numeral 4 del Artículo Cuarto de la Resolución Ministerial N° 196/21 de 08 de marzo de 2021.

⁸ El Inspector del Trabajo en su intervención cumpla con los plazos establecidos en la Resolución Ministerial N° 196/21 de 08 de marzo de 2021.

⁹ La intervención del Inspector del Trabajo no sea cuando la peticionaria haya cesado o renunciado a su funciones producto del acoso laboral.

¹⁰ Agote todos los medios para comprobar los hechos de acoso laboral.



	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	Código:	ANDEF/USED-GUI-5
	Tipo de documento: GUÍA	Vigente desde:	24/09/2025
	Título: LINEA DE INTERVENCIÓN DEFENSORIAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL	Versión:	1
		Página:	17 de 25

En caso de que el **PRONUNCIAMIENTO** emitido por el Jefe Departamental o Regional del Trabajo determine la emisión de la **Conminatoria de Inmediato Cese de Acoso Laboral**, la o el Profesional del SSP realizará las siguientes acciones:

- Verificar si se procedió a la notificación a la peticionaria y a la Máxima Autoridad Ejecutiva de la entidad/institución pública denunciada, si no habría sido notificada, la o el Profesional del SSP, de manera inmediata deberá conversar con el Inspector del Trabajo asignado al caso a efectos de efectivizar las notificaciones.
- Revisar si en el Pronunciamiento, se dispusieron medias protectivas¹¹ en favor de la víctima/ peticionaria como ser:
 - Cambio o rotación del puesto de trabajo del denunciado (sin afectar sus derechos laborales),
 - Suspensión temporal del denunciado con goce de haberes
 - Cambio o rotación del puesto de trabajo previo consentimiento de la víctima (sin afectar sus derechos laborales).
 - En el caso de servidores públicos corresponderá la remisión de antecedentes ante la autoridad sumariante de la entidad.
 - Disponer la tolerancia o reducción del horario de trabajo de la mujer que se encuentra en situación de violencia, sin que vean afectados sus derechos laborales y salariales.
- Visitar la entidad/institución pública a efectos de realizar seguimiento a la notificación de **la Conminatoria de Inmediato Cese de Acoso Laboral**, verificar a que instancia fue remitida y qué acciones se dispusieron para su cumplimiento inmediato; a su vez entrevistarse con la autoridad pública que se encuentra a cargo del cumplimiento de la **Conminatoria**.
- En el caso de haberse emitido medidas protectivas establecidas en el Artículo Quinto de la Resolución Ministerial 196/2021 verificar si estas se están cumpliendo o en su defecto promover su cumplimiento.
- Para el inicio del sumario administrativo contra el presunto autor de los actos de acoso laboral, **se deberá consultar a la peticionaria si desea continuar con el inicio del proceso sumario**
- Si del seguimiento se advierte el incumplimiento de la **Conminatoria de Inmediato Cese de Acoso Laboral** por parte de la entidad/institución pública o del servidor público denunciado, se podrá emitir Requerimiento de Informe Escrito dirigido a:
 - La MAE de la entidad/institución denunciada, solicitándole detalle pormenorizado de las acciones asumidas que se emitieron y realizaron para el cumplimiento de la **Conminatoria**.
 - Al Jefe Departamental o Regional del Trabajo a efectos que informe las acciones de seguimiento que realizaron para el cumplimiento de la **Conminatoria**. **En caso de que la peticionaria manifestó**

¹¹ Artículo Quinto de la Resolución Ministerial N° 196/2021 dispone (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:

- Cambio o rotación del puesto de trabajo del denunciado (sin afectar sus derechos laborales).
- Suspensión temporal del denunciado con goce de haberes, sujeto a reposición del tiempo no trabajado
- Cambio o rotación del puesto de trabajo previo consentimiento de la víctima (sin afectar sus derechos laborales).
- En el caso de servidores públicos de trabajo previo consentimiento de la víctima (sin afectar sus derechos laborales).
- En el caso de servidores públicos corresponderá la remisión de antecedentes ante la autoridad sumariante de la entidad.
- Disponer la tolerancia o reducción del horario de trabajo de la mujer que se encuentra en situación de violencia, sin que 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.



 DEFENSORÍA DEL PUEBLO ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	Código:	ANDEF/USED-GUI-5
	Tipo de documento: GUÍA	Vigente desde:	24/09/2025
	Título: LINEA DE INTERVENCIÓN DEFENSORIAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL	Versión:	1
		Página:	18 de 25

su conformidad para el inicio del proceso sumario, se deberá solicitar en el mismo RIE, que el Jefe Departamental o Regional del Trabajo informe sobre la remisión de la *Conminatoria* ante la Autoridad Sumariante de la entidad pública para su respectivo procesamiento o en su defecto si se remitió antecedentes ante el Ministerio Público, en el marco de lo previsto en el Artículo Décimo de la Resolución Ministerio 196/21 de fecha 08 de marzo de 2021.

- g) El seguimiento que realice la o el Profesional SSP será hasta que se cumpla con la *Conminatoria de Inmediato Cese de Acoso Laboral y si corresponden se efectiven las medidas protectivas*.

En caso que el **PRONUNCIAMIENTO** emitido por el Jefe Departamental o Regional del Trabajo determine el *rechazo de la denuncia y archivo*, la o el Profesional del SSP realizará las siguientes acciones:

- Revisar el *Pronunciamiento* para valorar si cuenta con suficiente fundamentación y motivación en caso de advertir si carece de estos elementos, es preciso plantear a la peticionaria la posibilidad de que pueda impugnar el *Pronunciamiento de rechazo de la denuncia*.
- Realizar seguimiento a la notificación del *Pronunciamiento*.
- En caso de que la peticionaria manifieste su voluntad para impugnar el *Pronunciamiento*, la o el Profesional del SSP le brindará orientación sobre la posibilidad de presentación del recurso de revocatoria y el plazo de diez (10) días para su interposición una vez notificada con el *Pronunciamiento*, conforme lo previsto en el Artículo 64 la Ley 2341 Procedimiento Administrativo que de forma supletoria es aplicable al caso concreto, considerando que en la Resolución Ministerial 196/21 no se establece el procedimiento de impugnación.
De igual forma, en caso de que el recurso de revocatoria le sea desfavorable se le brindará orientación para que pueda presentar el recurso jerárquico en el plazo de diez (10) días de notificada con la Resolución del Revocatoria conforme las previsiones establecidas en los Artículos 66 y siguientes de la Ley 2341¹².
- Si revisada la Resolución del Recurso Jerárquico se advierte que esta es aparentemente vulneradora a los derechos de la peticionaria, se podrá derivar los antecedentes del caso a la Unidad de Asuntos Constitucionales de Derechos Humanos – ADCDH DP, para consulta constitucional a efectos de que se analice la viabilidad de interponer una acción de amparo constitucional.

3. SI PRESENTÓ DENUNCIA ANTE LA MISMA INSTITUCIÓN DONDE PRESTA SERVICIOS. -
La o el Profesional del SSP realizará las siguientes acciones:

- Solicitará a la peticionaria información sobre la normativa interna de su institución, sobre el procedimiento de sanción de actos de acoso laboral, en caso de desconocer estos datos, podrá solicitarse a través de Requerimiento de Informe Escrito la normativa interna de la entidad/institución denunciada.
- La o el Profesional del SSP solicitará una copia de la denuncia que presentó la peticionaria en su misma institución y se deberá verificar ante quien se encuentra dirigida la denuncia, a efectos de realizar seguimiento, pudiendo incluso enviar RIE para que se informen las acciones asumidas. En caso de haber presentado ante otra instancia diferente a la Autoridad Sumariante, en el RIE se preguntará si el caso fue remitido a la Autoridad Sumariante.

¹² Artículo 66 (Recurso Jerárquico). I. Contra la resolución que resuelve el recurso de revocatoria, el interesado o afectado únicamente podrá interponer el recurso Jerárquico. II. El recurso jerárquico se interpondrá ante la misma autoridad administrativa competente para resolver el recurso de revocatoria, dentro del plazo de diez (10) días siguientes a su notificación, o al día en que se venció el plazo para resolver el recurso de revocatoria. III. En el plazo de tres (3) días de haber sido interpuesto, el Recurso Jerárquico y sus antecedentes deberán ser remitidos a la autoridad competente para su conocimiento y resolución. IV. La autoridad competente para resolver los recursos jerárquicos será la máxima autoridad ejecutiva de la entidad o la establecida conforme a reglamentación especial para cada sistema de organización administrativa, aplicable a los Órganos de la Administración Pública comprendidos en el Artículo 2 de la Presente Ley. Ley N° 2341 de Procedimiento Administrativo.



 DEFENSORÍA DEL PUEBLO ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	Código:	ANDEF/USED-GUI-5
	Tipo de documento:	Vigente desde:	24/09/2025
	GUÍA	Versión:	1
	Título:	Página:	19 de 25
	LINEA DE INTERVENCIÓN DEFENSORIAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL		

c) En el caso que la denuncia de la peticionaria se encuentre ante la Autoridad Sumariante¹³, se realizará seguimiento hasta la emisión y la notificación a la peticionaria con el Auto de Apertura de Proceso Sumario conforme lo previsto en el Decreto Supremo N° 26237 y el Decreto Supremo N° 23318-A a efectos de que se tramite como falta administrativa y se determine responsabilidad administrativa. Asimismo, se deberá orientar a la peticionaria sobre:

- El plazo de diez (10) días hábiles para la presentación pruebas de cargo y descargo y posteriormente la emisión de la Resolución que disponga la existencia o no de responsabilidad administrativa.
- En caso de determinarse que no existe responsabilidad en el plazo de cinco (5) días se archivará el proceso.
- Si se comprueba la existencia de actos de acoso laboral se dispondrán las sanciones del caso.
- Si la peticionaria no estuviera de acuerdo con la determinación del sumario, se le deberá orientar que tiene la posibilidad de presentar en el plazo de tres (3) días posteriores a la notificación el recurso de revocatoria, la cual se deberá resolver en el plazo de ocho (8) días hábiles.
- Si la peticionaria no estaría de acuerdo con la determinación del recurso de revocatoria, podrá plantear el recurso jerárquico dentro del plazo de tres (3) días hábiles, la cual será resuelto en el plazo de ocho (8) días.
- Si la peticionaria no estaría de acuerdo con la determinación de recurso jerárquico la posibilidad de interponer la demanda contenciosa administrativa o la vía constitucional con la interposición de una acción de amparo constitución, otorgándole la posibilidad de retornar a la Defensoría del Pueblo para analizar a través de la Unidad de Asuntos Constitucionales de DDHH la viabilidad de la interposición de acción de amparo constitucional.

Cuando en los actos de acoso laboral, se advierta actos de acoso sexual, se deberá informar a la peticionaria que estos actos constituyen delitos debiendo ser remitidos al Ministerio Público para su investigación penal.

7.3.2.2. CUANDO LA VÍCTIMA DE ACOSO LABORAL SEA VARÓN

Cuando la víctima de acoso laboral sea varón, se deberá indagar si presentó denuncia ante alguna instancia.

- SI NO PRESENTÓ ANTE NINGUNA INSTANCIA.** - Cabe precisar que conforme¹⁴ lo señalado en la Sentencia Constitucional Plurinacional N°0232/2018-S3 de fecha 20 de abril de 2018, el Tribunal Constitucional dispuso que mientras tanto se proceda con la regulación de la forma de atención de casos de acoso laboral de varones se aplicará el procedimiento administrativo establecido para denuncia de reincorporación laboral.

¹³ Artículo 21 del Decreto Supremo N° 26237. "El sumariante es la autoridad legal competente. Sus facultades son: a. En conocimiento de la presunta falta o contravención del servidor público, disponer la iniciación del proceso o pronunciarse en contrario con la debida fundamentación. b. Cuando así lo crea necesario, adoptar a título provisional la medida precautoria de cambio temporal de funciones. c. Notificar a las partes con la resolución de apertura del sumario. d. Acumular y evaluar las pruebas de cargo y descargo. e. Establecer si existe o no responsabilidad administrativa en el servidor público y archivar obrados en caso negativo. f. En caso de establecer la responsabilidad administrativa, pronunciar su resolución fundamental incluyendo un análisis de las pruebas de cargo y descargo y la sanción de acuerdo a las previsiones del artículo 29 de la Ley 1178 de Administración y Control Gubernamentales. g. Disponer la retención de hasta el 20% del líquido pagable de los haberes del procesado en caso de que la resolución establezca la sanción de multa, y mientras alcance ejecutoria. h. Notificar cualesquiera de sus resoluciones al procesado o procesados. i. Conocer lo recursos de revocatoria que sean interpuestos con motivo de las Resoluciones que emita dentro de los procesos disciplinarios que conoce".

¹⁴ Sentencia Constitucional Plurinacional 3° Se **EXHORTA** al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, para que en el plazo de seis meses regule el procedimiento administrativo N° 0232/2018 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 previsora, se aplicará el procedimiento administrativo establecido para las denuncias de reincorporación laboral (por su carácter sumario).



 DEFENSORÍA DEL PUEBLO ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	Código:	ANDEF/USED-GUI-5
	Tipo de documento: GUÍA	Vigente desde:	24/09/2025
	Título: LINEA DE INTERVENCIÓN DEFENSORIAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL	Versión:	1
		Página:	20 de 25

A su vez, el 01 de noviembre de 2022 a través de la Resolución Ministerial N° 1377/22, el Ministerio del Trabajo, empleo y Previsión Social resolvió:

PRIMERO.- Aprobar “*EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 1486 DE 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022 - LEY DE PROCEDIMIENTO PARA LA RESTITUCIÓN DE DERECHOS LABORALES*”, en sus VI capítulos y 34 artículos, el mismo que forma parte de la citada Resolución.

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 que por Acoso Laboral cuyas víctimas sean varones, mientras se emita reglamentación especial.

TERCERO.- La Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional, la Dirección General de Asuntos Jurídicos y las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo, quedan encargadas de la aplicación y cumplimiento de la presente Resolución Ministerial.

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, el 06 de abril de 2023 emitió la Resolución Ministerial N° 479/23, la cual APRUEBA el MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO CIVIL; el citado Manual señala que la Dirección General del Servicio Civil, tiene bajo su dependencia 3 Unidades a través de las cuales se atienden de acuerdo a sus atribuciones y competencias

Conforme lo previsto en la Resolución Ministerio 868/2010 de 26 de octubre de 2010, el cual tiene objeto de reglamentar el procedimiento para la aplicación del Decreto Supremo N° 0495 de 01 de mayo de 2010¹⁵, en su Artículo 2 establece el Procedimiento de Reincorporación; sin embargo, el citado procedimiento no es de pleno conocimiento de los servidores públicos.

En ese sentido, las acciones que realiza la o el Profesional del SSP cuando tome conocimiento de denuncias de acoso laboral de varones deberán ser inmediatas y oportunas, debiendo sentar presencial institucional, para tal fin realizará al menos las siguientes acciones:

- Informar y orientar al peticionario sobre el procedimiento de denuncia ante la Jefatura Departamental y/o Regional del Trabajo del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, la misma que podrá presentar de forma personal, a través de su apoderado o representante sindical, de manera verbal o escrita.
- Si en caso de que el peticionario presente su denuncia, se deberá realizar seguimiento ante la Jefatura Departamental y/o Regional del Trabajo, a efectos de que el Inspector del Trabajo emita una única citación a la autoridad denunciada y se fije audiencia para la presentación de la documentación de descargo.
- La o el Profesional SSP deberá acompañar a la audiencia fijada a efectos de verificar que se cumplan con la presentación de pruebas por parte de la autoridad denunciada y si fuere el caso de la víctima de acoso

¹⁵Decreto Supremo N° 0495 de 01 de mayo de 2010, ARTÍCULO ÚNICO I. Se modifica el Parágrafo III del Artículo 10 del Decreto Supremo N° 28699, de 1 de mayo de 2006, con el siguiente texto: "III. En caso de que el trabajador opte por su reincorporación podrá recurrir a este efecto ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, donde una vez constatado el despido injustificado, se conminará al empleador a la reincorporación inmediata al mismo puesto que ocupaba la trabajadora o trabajador al momento del despido, más el pago de los salarios devengados y demás derechos sociales que correspondan a la fecha de la reincorporación, a través de las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo." II. Se incluyen los Parágrafos IV y V en el Artículo 10 del Decreto Supremo N° 28699, de 1 de mayo de 2006 con los siguientes textos: "IV. La conminatoria es obligatoria en su cumplimiento a partir de su notificación y únicamente podrá ser impugnada en la vía judicial, cuya interposición no implica la suspensión de su ejecución." "V. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Parágrafo IV del presente Artículo, la trabajadora o trabajador podrá interponer las acciones constitucionales que correspondan, tomándose en cuenta la inmediatez de la protección del derecho constitucional de estabilidad laboral".



	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	Código:	ANDEF/USED-GUI-5
	Tipo de documento: GUÍA	Vigente desde:	24/09/2025
	Título: LINEA DE INTERVENCIÓN DEFENSORIAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL	Versión:	1
		Página:	21 de 25

laboral, además si estas pruebas son valoradas. Si amerita el Inspector del Trabajo podrá declarar un único cuarto intermedio no mayor de dos (2) días hábiles para presentar otros documentos.

- d) Posteriormente, la o el Profesional del SSP, deberá realizar seguimiento con el Inspector del Trabajo asignado al caso para que eleve su informe al Jefe Departamental y/o Regional del Trabajo debidamente fundamentado, en el cual recomiende la reincorporación (en caso de retiro).
- e) Si se advierte que el Informe del Inspector del Trabajo fuera infundado y esto desfavorece al peticionario, se podrá enviar Requerimiento de Informe Escrito antes de que se emita la *Conminatoria*, solicitando al Jefe Departamental y/o Regional del Trabajo se considere dependiendo el caso las pruebas ofrecidas por el peticionario.
- f) De igual forma, se deberá realizar seguimiento ante el Jefe Departamental y/o Regional del Trabajo para emitida la *Conminatoria* de reincorporación al mismo puesto que ocupaba al momento del retiro si fuera el caso, más el pago de salarios.
- g) En caso de que, la *Conminatoria* no sea favorable al peticionario y se advierta la falta de fundamentación, se podrá enviar Requerimiento de Informe Escrito al Jefe Departamental y/o Regional del Trabajo advirtiendo dicha omisión; a su vez, se deberá orientar al peticionario que la *Conminatoria* solo podrá ser impugnada en la vía judicial¹⁶.
- h) En caso de que, la *Conminatoria* disponga la reincorporación y una vez remitida a la autoridad denunciada no se cumpla, la o el Profesional del SSP, podrá realizar la consulta a la Unidad de Asuntos Constitucionales de DDHH para dar la viabilidad de la interposición de acción de amparo constitucional.

2. **SI PRESENTÓ DENUNCIA ANTE LA MISMA INSTITUCIÓN DONDE PRESTA SERVICIOS.** - La o el Profesional del SSP realizará las acciones descritas en el punto 4.1 numeral 3 es decir lo referido en el caso de denuncias en el caso de mujeres.

7.3.3.3. CUANDO LA DENUNCIA DE ACOSO LABORAL CURSA CONTRA MÁXIMAS AUTORIDADES EJECUTIVAS (MAEs)

En el marco de la responsabilidad administrativa prevista en el D.S. N° 23318-A de 3 de noviembre de 1992; D.S. N° 16237 de 29 de junio de 2001 y D.S. N° 28003 de 11 de febrero de 2005 y en caso de que la normativa interna de la entidad/institución pública, no prevé un procedimiento ulterior de casos de acoso laboral contra MAEs, la o el Profesional del SSP deberá realizar las siguientes acciones:

1. En los casos de acoso laboral tanto para mujeres y varones cuando la denuncia realizada curse contra como: **Viceministros, Directores Generales, Directores Nacionales, Gobernador/a, Sub Gobernador/a, funcionarios de libre nombramiento así como los auditores internos y abogados de la Presidencia, Vicepresidencia del Estado Plurinacional, Ministerios de Estado o Gobernaciones del Departamento**, en el marco de lo previsto en el Artículo 1 y el inciso a) del Parágrafo I del Artículo 2 del Decreto Supremo N° 28003, se solicitará a través de RIE que la Autoridad Sumariante para el procesamiento del hecho sea un abogado independiente nombrado directamente por el Ministerio responsable cabeza de sector.
2. En los casos de acoso laboral que cursen contra **Ministros y Ex Ministros de Estado**, conforme lo previsto en el Artículo 1 y el Parágrafo III del Artículo 2 del Decreto Supremo N° 28003, a través de RIE se deberá solicitar que se remita los antecedentes de la denuncia al Ministerio de la Presidencia, para la sustanciación del Sumario Administrativo; a tal efecto se deberá realizar seguimiento para el que Ministerio de la Presidencia contrate un Abogado Independiente.
3. En los casos de acoso laboral que cursen contra el Contralor General del Estado, Fiscal General del Estado, MAEs de Autoridades de Control y Supervisión, sus inmediatos dependientes, lo auditores internos o asesores legales de esas reparticiones, el procesamiento administrativo será resuelto por las

¹⁶ Numeral IX del Artículo 2 de la Resolución Ministerial N° 868/2010 La conminatoria es obligatoria en su cumplimiento a partir de su notificación y no admite recurso ulterior alguno, pudiendo únicamente ser impugnada en la vía judicial cuya interposición no implica la suspensión de la reincorporación



 DEFENSORÍA DEL PUEBLO ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	Código:	ANDEF/USED-GUI-5
	Tipo de documento: GUÍA	Vigente desde:	24/09/2025
	Título: LINEA DE INTERVENCIÓN DEFENSORIAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL	Versión:	1
		Página:	22 de 25

respectivas comisiones del Órgano Legislativo, en el marco de lo previsto en el numeral IX del Artículo 2 del Decreto Supremo N° 26237.

4. En los casos de acoso laboral que cursen contra Gobiernos Municipales, Universidades Públicas, Escalafón Judicial del Órgano Judicial, Carrera Fiscal del Ministerio Público, Servicio Exterior y Escalafón Diplomático, Magisterio Público, Servicio de Salud Pública y Seguridad Social, Fuerzas Armadas y Policía Nacional, la autoridad competente, así como el procedimiento para la determinación de responsabilidad administrativa, se registrará por su legislación especial aplicable¹⁷.

7.4. FORMAS DE CONCLUSIÓN DEL CASO

7.4.1. CIERRE DEL CASO

Para la conclusión de los casos de actos de acoso laboral en el Sistema Informático del SSP, conforme el Reglamento del SSP, se podrá concluir solamente por las siguientes causales:

a) Cuando el caso este pendiente de resolución por autoridad administrativa y/o jurisdiccional competente, se concluirá por esta causal cuando: 1. Se advierta que el rechazo de la denuncia emitido por la Jefatura Departamental y/o Regional del Trabajo carezca de fundamentación y motivación y la o el peticionario haya impugnado dicha determinación y esta se encuentre pendiente de resolución administrativa y/o judicial. 2. En el caso de acoso sexual a mujeres se haya remitido al Ministerio Público para su investigación penal.

b) Cuando el hecho que motivo el caso fuera subsanado o hubiese cesado la vulneración, procederá la conclusión por esta causal cuando por la intervención inmediata y oportuna de la Defensoría del Pueblo se haya logrado que la Jefatura Departamental y/o Regional del Trabajo a través de su *Conminatoria* emita en casos de mujeres o varones, el cese del acoso laboral o la reincorporación y este haya sido cumplida por la autoridad pública de la entidad/institución denunciada; y en los casos solicitados por la o el peticionario se haya aperturado el auto de inicio del proceso sumario.

c) Cuando el peticionario o presentante manifieste por escrito que no necesita intervención de la Defensoría del Pueblo, al constituirse el acoso laboral actos personalísimos que afectan a la víctima, es necesario que la o el peticionario solicite de forma escrita que no desea la intervención de la Defensoría del Pueblo; no tendrá efecto la solicitud realizada por el o la presentante para su conclusión.

e) Cuando la investigación no hubiera podido comprobar los hechos denunciados, procederá la conclusión por dicha causal cuando realizado el seguimiento por la Defensoría el Pueblo, la Jefatura Departamental y/o Regional del Trabajo emita el **rechazo de la denuncia** y no se advierta la falta de fundamentación y motivación del rechazo, no logrando comprobar dicha instancia la vulneración de derechos.

f) Cuando se produzca la muerte del peticionario en casos de derechos personalísimos, solo en casos que no se adviertan la existencia de otras víctimas de acoso laboral, por la misma autoridad denunciada.

g) Cuando la Defensoría del Pueblo o el peticionario o presentante interponga acciones constitucionales, procederá la conclusión por esta causal cuando en el marco de la atención del caso, se haya planteado la acción constitucional.

¹⁷ Artículo 12 del D.S. 23318-A modificado por el Artículo 1 del D.S. 26237. (Artículo 12 Autoridad Legal Competente).

	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	Código:	ANDEF/USED-GUI-5
	Tipo de documento: GUÍA	Vigente desde:	24/09/2025
	Título: LINEA DE INTERVENCIÓN DEFENSORIAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL	Versión:	1
		Página:	23 de 25

7.4.2. RESOLUCIÓN DEFENSORIAL

Conforme lo previsto en el artículo 24, parágrafo I de la Ley N° 870 “*Concluida la investigación de los casos y comprobada la vulneración de derechos, la Defensoría del Pueblo podrá emitir Resoluciones fundamentadas que contengan, según sea el caso, recomendaciones, recordatorios, sugerencias o correctivos y censura pública*”; en ese sentido, transcurrido el plazo previsto en el Reglamento del Sistema de Servicio al Pueblo y se adviertan los siguientes escenarios se emitirá una Resolución Defensorial:

- Cuando la Jefatura Departamental y/o Jefatura Regional del Trabajo haya emitido la *Conminatoria de Inmediato cese del acoso laboral* y la entidad/institución denunciada no haya cumplido ni asumido ninguna medidas para dar cumplimiento y previa consulta con la o el peticionario se podrá emitir Resolución Defensorial recomendará cumplir con la *Conminatoria de Inmediato cese del acoso laboral* y se proceda al inicio de las acciones administrativas de las o los servidores públicos que generaron la dilación.
- Cuando la o el peticionario haya presentado denuncia de manera interna ante la misma entidad/institución y dicha instancia no haya asumido acciones para su investigación, generando que continúen los actos de acoso laboral y se agrave la situación de la o el peticionario, y en toda la investigación defensorial no se haya subsanado dicho accionar, generando además impunidad de estos hechos; en este escenario, la Resolución Defensorial recomendará de manera inmediata se investiguen los actos de acoso laboral para determinar sanciones, se inicie proceso administrativo del o los servidores públicos que generaron la falta de investigación y se sugerirá se emitan Comunicaciones Internas para promover denuncias e investigación de actos de acoso laboral; además podrá emitir recordatorios de deberes formales en el marco del Parágrafo II del Artículo 49 de la C.P.E.
- Ante otras vulneraciones, la o el Profesional del SSP podrá consultar directamente a la Unidad de Servicios Defensoriales, la posibilidad de emitir Resolución Defensorial.

8. REGISTROS

CÓDIGO	NOMBRE DEL REGISTRO
ANDEF/USED-R-10	Ruta Crítica De Intervención Casos De Acoso Laboral

9. INDICADORES

INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR
N.A.	

10. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE VIGENCIA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
N.A.	---	---

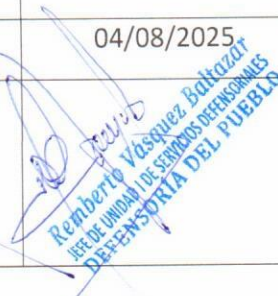


 DEFENSORÍA DEL PUEBLO ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	Código:	ANDEF/USED-GUI-5
	Tipo de documento: GUÍA	Vigente desde:	24/09/2025
	Título: LINEA DE INTERVENCIÓN DEFENSORIAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL	Versión:	1
		Página:	24 de 25

11. ANEXOS

ANEXO	TÍTULO DEL ANEXO
1	ANDEF/USED-R-10 Ruta Crítica De Intervención Casos De Acoso Laboral

12. GESTIÓN DEL DOCUMENTO

	ELABORÓ		REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE	Remberto Vásquez Baltazar	Lidia Concepción Siñani Arias	Amalia Elizabeth Morató De Bejar	Pedro Francisco Callisaya Aro
CARGO	JEFE DE UNIDAD I DE SERVICIOS DEFENSORIALES	RESPONSABLE II EN SERVICIOS DEFENSORIALES	DELEGADA DEFENSORIAL ADJUNTA PARA EL ANÁLISIS Y DEFENSA DE DERECHOS HUMANOS Y MADRE TIERRA	DEFENSOR DEL PUEBLO
FECHA	04/08/2025	04/08/2025	08/08/2025	24 SEP 2025
FIRMA	 Remberto Vásquez Baltazar JEFE DE UNIDAD I DE SERVICIOS DEFENSORIALES DEFENSORÍA DEL PUEBLO	 Lidia Concepción Siñani Arias RESPONSABLE II EN SERVICIOS DEFENSORIALES UNIDAD DE SERVICIOS DEFENSORIALES DEFENSORÍA DEL PUEBLO	 Amalia Elizabeth Morató De Bejar DELEGADA DEFENSORIAL ADJUNTA PARA EL ANÁLISIS Y DEFENSA DE DERECHOS HUMANOS Y MADRE TIERRA DEFENSORÍA DEL PUEBLO	 Pedro Francisco Callisaya Aro DEFENSOR DEL PUEBLO



 DEFENSORÍA DEL PUEBLO ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	Código:	ANDEF/USED-GUI-5
	Tipo de documento:	Vigente desde:	24/09/2025
	Título:	Versión:	1
	LINEA DE INTERVENCIÓN DEFENSORIAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL	Página:	25 de 25

ANEXO 1

