



MINISTERIO DE TRABAJO,
EMPLEO Y PREVISIÓN
SOCIAL

CONMINATORIA
MTEPS-DNC-ACOSH-026/2026

Señor:
Alfredo Víctor Salinas Elías
Director del Hospital Municipal de Cotahuma del
Gobierno Autónomo Municipal de La Paz

La Paz, 27 de marzo de 2026

Señor Salinas:

Como es de su conocimiento, cursa en esta Cartera de Estado denuncia interpuesta por Marcos Christian Lupa Cabrera, quien desempeña funciones en el Hospital Municipal de Cotahuma del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, sobre acoso laboral, siendo que de lo vertido en audiencia y documentación presentada en calidad de prueba se tiene lo siguiente:

CONSIDERANDO I:

Que, en fecha 04 de marzo de 2026, el señor Marcos Christian Lupa Cabrera se apersonó ante la Jefatura Departamental de Trabajo La Paz denunciando presuntos actos de acoso laboral, motivo por el cual se emitió la Única Citación de Presentación con Código MTEPS-DNC-ACOSH-026/2026, señalando audiencia para el día 11 de marzo de 2026 a horas 08:30 a.m., en la cual se contó con la presencia del denunciante y de la parte empleadora representada legalmente mediante Testimonios de Poder N° 58/2024 y N° 203/2024 otorgados por el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

Que, en audiencia, la parte denunciante manifestó ser víctima de acoso laboral por parte de sus superiores jerárquicos, identificados como la Directora del establecimiento y el Jefe Médico, señalando la existencia de conductas reiteradas de hostigamiento consistentes en aislamiento laboral, difamación ante el personal, y la utilización de la fuerza policial en su contra, hechos que —según refiere— habrían afectado su dignidad y estabilidad laboral.

Que, asimismo, el denunciante señaló que, en cumplimiento de una conminatoria de reincorporación y de una acción de amparo constitucional contenida en la Sentencia Constitucional 398/2024-S2, fue restituido a su fuente laboral; sin embargo, dicha reincorporación no se habría materializado en su cargo original de Encargado de Almacenes, siendo asignado a funciones de menor jerarquía como mensajero y archivista, lo cual —según refiere— constituiría una forma de presión destinada a forzar su desvinculación.




V.A.P.B.

Que, el denunciante manifestó además que se encuentra bajo tratamiento psiquiátrico en la Caja Nacional de Salud, acreditando afectación a su salud mental derivada del entorno laboral, señalando haber sido objeto de tratos denigrantes, así como la imposición de tareas no acordes a su perfil profesional, solicitando en ese marco su reubicación en un área administrativa conforme a su capacidad técnica y estado de salud.

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL
Calle Yanacocha esq. Mercado - Zona Centro
Teléfono: 2408808



**MINISTERIO DE TRABAJO,
EMPLEO Y PREVISIÓN
SOCIAL**

Que, por su parte, la entidad empleadora, a través de su representación legal, interpuso incidente de nulidad y excepción de incompetencia, argumentando que el Ministerio de Trabajo no constituiría la vía idónea para la tramitación de denuncias de acoso laboral, señalando además que el denunciante tendría la condición de personal eventual y no se encontraría bajo el ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo, sosteniendo que las acciones asumidas responden a necesidades de gestión administrativa.

Que, asimismo, la parte empleadora señaló que el denunciante cuenta con contrato vigente hasta marzo de 2026, el cual contempla cláusulas que permiten la modificación de funciones, horarios y lugar de trabajo conforme a requerimientos institucionales, indicando que las medidas adoptadas —incluyendo cambios de funciones y asignación a tareas administrativas— no constituyen acoso laboral, sino decisiones organizativas.

Que, finalmente, la representación del establecimiento de salud justificó las medidas adoptadas en presuntas conductas irregulares atribuidas al denunciante, tales como agresiones verbales e irregularidades en el manejo de almacenes, señalando que las intervenciones policiales y medidas disciplinarias respondieron a dichos hechos, negando la existencia de acoso laboral y sosteniendo que el trabajador debe adecuarse a la dinámica institucional.

CONSIDERANDO II:

Que, el artículo 48 de la Constitución Política del Estado protege los derechos laborales, debiendo dicha protección ser interpretada en armonía con los principios de legalidad y seguridad jurídica, así como garantizar condiciones laborales equitativas y justas, así como el respeto a los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

Que, el Art. 49 párrafo III, de la Constitución Política del Estado, señala prohíbe expresamente “toda forma de acoso laboral” y dispone que la ley determinará las sanciones correspondientes, mandato que exige al Estado establecer normas y procedimientos para la atención de estas denuncias.

Que, el Artículo 50 de la CPE otorga competencia al Estado, mediante tribunales y organismos administrativos especializados, para resolver los conflictos emergentes de las relaciones laborales, incluyendo aquellos relacionados con la seguridad social, habilitando a la autoridad laboral a conocer denuncias de acoso laboral.

Que, la Sentencia Constitucional Plurinacional 0232/2018-S3 de 28 de mayo exhorta a regular procedimientos administrativos para atender denuncias de acoso laboral, subrayando la necesidad de garantizar la protección de los derechos laborales conforme a la interpretación constitucional.

Que, el Auto Supremo 243 de 19 de agosto de 2005 realiza en siguiente entendimiento “...Heinz Leymann doctor en psicología europeo y pionero en la materia, determinó, una lista de cuarenta y cinco acciones que definió como aquellas conductas que podían considerarse acoso laboral; comportamiento que pueden diferenciarse en cinco tipos de actividades de acoso: para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse de forma adecuada con los demás -incluido el acosador-



**MINISTERIO DE TRABAJO,
EMPLEO Y PREVISIÓN
SOCIAL**

; para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales; actividades dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral; actividades dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional; actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima. Siguiendo tal razonamiento, según los estudios de Leymann, los comportamientos que pueden constituir acoso laboral incluyen, entre otros, los siguientes: ataques verbales, insultos, ridiculización, críticas injustificadas, desacreditación profesional, amenazas constantes de despido, sobrecarga de trabajo, aislamiento social, falsos rumores, acoso sexual, no tener en cuenta problemas físicos o de salud del trabajador y hasta agresiones físicas...".

Que, el referido Auto Supremo resalta los siguientes puntos sobre el acoso laboral, explicando que el mismo "...se encuentra configurado por conductas deliberadas del superior (vertical) o de los pares (horizontal), que lesionan la dignidad o integridad psíquica o social del trabajador, con incidencias en la degradación de las condiciones laborales, emergente de la humillación o el hostigamiento ejercido, ya sea mediante actos de discriminación (racial, de género, sexo, etc.), aislamiento social, cambios de puesto, no asignarle tareas o asignarle tareas inocuas o degradantes o de imposible cumplimiento, insultos, amenazas o cualquier otra que suponga maltrato psicológico, de los que se generan dos alternativas: la disolución voluntaria del vínculo laboral, que constituye generalmente la finalidad del acoso o la sumisión del trabajador, con sus consecuentes secuelas en el deterioro de la salud", encontrándose así que sus características más sobresalientes pueden verse reflejadas en: 1. Una conducta ilegítima, abusiva u hostil hacia el trabajador, sea por parte del empleador, sus jefes o superiores o los compañeros de trabajo, a través de distintas actividades; 2. El carácter reiterado y sistemático de la conducta hostil; 3. La existencia de una conducta hostil prolongada; 4. Una conducta deliberada para humillar y denigrar al trabajador; y 5. Finalmente una conducta que ocasiona daño psíquico y psicosomático a la salud del trabajador, conforme se puede inferir de las definiciones que otorgan los estudiosos del derecho respecto al Mobbing o acoso laboral, como son: *Leymann, Hirigoyen, Piñuel y Zabala, y Serrano Olivares*; las que perturban el ejercicio de las labores del trabajador, de modo que la persona acaba aislada o abandona su trabajo, caracteres que además deben tener la cualidad de ser objetivados de modo que no sean meramente subjetivos.

Que, el Decreto Supremo N° 29894, en su artículo 87, establece como atribución del Viceministerio de Trabajo y Previsión Social el cumplimiento y la vigilancia de las normas laborales en el marco del trabajo digno, habilitando a la autoridad administrativa laboral a intervenir en conflictos laborales como el presente, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 49 parágrafo II de la Constitución Política del Estado.

Que, la Sentencia Constitucional Plurinacional 0232/2018-S3 exhorta al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a regular procedimientos administrativos para la atención de denuncias de acoso laboral, permitiendo en ese marco la aplicación de procedimientos administrativos análogos que garanticen la protección efectiva de los derechos laborales.

Que, conforme al desarrollo jurisprudencial contenido en el Auto Supremo 243 de 19 de agosto de 2005, el acoso laboral se configura a partir de conductas reiteradas, sistemáticas y deliberadas que lesionan la dignidad o integridad psíquica del

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOC
Calle Yanacochoa esq. Mercado - Zona Centro
Teléfono: 2408606



**MINISTERIO DE TRABAJO,
EMPLEO Y PREVISIÓN
SOCIAL**

trabajador, manifestándose a través de actos como aislamiento social, desacreditación profesional, cambios arbitrarios de funciones, sobrecarga laboral o cualquier forma de hostigamiento psicológico.

Que, en ese marco, el referido Auto Supremo establece que para la configuración del acoso laboral deben concurrir elementos como la conducta hostil, su reiteración en el tiempo, su carácter deliberado y la generación de un daño a la salud física o psíquica del trabajador, aspectos que deben ser valorados de manera integral conforme a los antecedentes del caso.

Que, asimismo, la normativa laboral y constitucional vigente reconoce la protección del derecho a la salud y a la integridad física y psíquica de los trabajadores, por lo que cualquier conducta que derive en afectaciones psicológicas acreditadas, como en el caso de tratamientos médicos especializados, debe ser analizada bajo un enfoque de protección reforzada.

CONSIDERANDO III:

Que, el artículo 49 párrafo III de la Constitución Política del Estado prohíbe toda forma de acoso laboral, por lo que corresponde a esta autoridad verificar si los hechos denunciados configuran conductas de hostigamiento; en ese marco, de la revisión de los antecedentes, particularmente la conminatoria de reincorporación y la Sentencia Constitucional 398/2024-S2, se evidencia que el denunciante debía ser restituido a su cargo de Encargado de Almacenes; sin embargo, de lo manifestado en audiencia se advierte que fue asignado a funciones distintas y de menor jerarquía, tales como apoyo en archivo y mensajería, lo cual constituye una modificación sustancial de sus condiciones laborales.

Que, conforme a los criterios desarrollados en el Auto Supremo 243 de 19 de agosto de 2005, el acoso laboral puede manifestarse mediante cambios arbitrarios de funciones o asignación de tareas degradantes o no acordes al perfil profesional del trabajador; en ese sentido, la reasignación de funciones sin respaldo en un descriptor de cargos o justificación técnica documentada, constituye un indicio objetivo de desmejora laboral, configurando una conducta hostil en los términos establecidos por la jurisprudencia.

Que, en aplicación del artículo 48 párrafo II de la Constitución Política del Estado, que consagra el principio de inversión de la prueba, correspondía a la entidad empleadora acreditar que las modificaciones en las funciones del trabajador respondían a criterios razonables y legales; no obstante, de la revisión de los antecedentes no se advierte documentación suficiente que respalde dichas decisiones, limitándose la parte empleadora a alegar necesidades institucionales sin sustento probatorio idóneo, lo cual refuerza la verosimilitud de los hechos denunciados.

Que, asimismo, de la valoración de la documentación médica presentada por el denunciante, consistente en registros de atención en la Caja Nacional de Salud en la especialidad de psiquiatría, se evidencia una afectación a su salud mental, situación que, conforme a los parámetros establecidos en el Auto Supremo 243 de 19 de agosto de 2005, constituye un elemento relevante para acreditar la existencia de daño psíquico derivado de un entorno laboral hostil.



**MINISTERIO DE TRABAJO,
EMPLEO Y PREVISIÓN
SOCIAL**

Que, de lo manifestado en audiencia respecto a la imposición de tareas no acordes a su cargo, la falta de asignación formal de funciones, la exigencia de horarios extraordinarios sin compensación y el trato denigrante referido por el denunciante, se advierte la concurrencia de conductas reiteradas que, valoradas en su conjunto y conforme al criterio de integralidad probatoria, configuran un patrón de hostigamiento sistemático en los términos desarrollados por la doctrina y jurisprudencia aplicable.

Que, en relación a los argumentos de la entidad empleadora respecto a la naturaleza eventual del contrato y la facultad de modificar funciones en virtud de necesidades institucionales, corresponde señalar que, si bien el empleador cuenta con facultades de dirección y organización del trabajo (ius variandi), conforme al marco constitucional y a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, dichas facultades no pueden ejercerse en desmedro de los derechos fundamentales del trabajador ni implicar una desmejora arbitraria de sus condiciones laborales.

Que, en ese sentido, la reasignación del trabajador a funciones de menor jerarquía, sin justificación técnica suficiente y en un contexto de conflicto laboral previo, sumado a los antecedentes vinculados a su participación como testigo en procesos contra autoridades del establecimiento, constituyen indicios razonables de que las medidas adoptadas no responden únicamente a criterios administrativos, sino que se orientan a generar presión y desestabilización laboral.

Que, finalmente, en aplicación de los principios de protección, dignidad y trabajo digno consagrados en el artículo 48 de la Constitución Política del Estado, y en concordancia con la Sentencia Constitucional Plurinacional 0232/2018-S3, corresponde concluir que los hechos descritos, valorados de manera integral, configuran acoso laboral, al evidenciarse la existencia de conductas reiteradas, sistemáticas y lesivas a la dignidad, estabilidad y salud del trabajador.

POR TANTO:

En atención a las atribuciones conferidas por la normativa legal vigente y en atención al informe extendido por la Inspectora de Trabajo, el suscrito Jefe Departamental de Trabajo La Paz a.i.

DISPONE:

ÚNICO: Se conmina a **Alfredo Víctor Salinas Elías, Director del Hospital Municipal de Cotahuma del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, al CESE INMEDIATO DEL ACOSO LABORAL** de **Marcos Christian Lupa Cabrera**, en conformidad a lo dispuesto por la Constitución Política del Estado y el ordenamiento jurídico vigente aplicable al caso.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Abg. Susana Torán Pérez
JEFE DEPARTAMENTAL DE TRABAJO LA PAZ
SECRETARÍA DE TRABAJO LA PAZ
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y PREVISIÓN SOCIAL