



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

RESOLUCION DEFENSORIAL N° DP/RD/LPZ/4/2017 La Paz, 04 de octubre de 2017

VISTOS: El caso N° DP/SSP/LPZ/2278/2016, presentado por el ciudadano Juan Severo Quispe Ramírez contra el Servicio Nacional de Registro y Control de la Comercialización de Minerales (SENARECOM), la documentación presentada por el peticionario, la información otorgada por la autoridad denunciada y la investigación efectuada.

CONSIDERANDO: Que, el peticionario presentó su caso ante la Defensoría del Pueblo por acoso laboral contra la Ing. Lourdes Abastoflor Céspedes, ex Directora Ejecutiva del Servicio Nacional de Registro y Control de la Comercialización de Minerales (en adelante "SENARECOM").

Que, una vez admitido el caso, el peticionario brindó la siguiente información:

1. Indica que desde el 04.02.2014, tras haber vencido una convocatoria pública fue designado como Responsable de la Unidad de Auditoría Interna del SENARECOM, sin embargo desde inicios de la gestión de 2016 y hasta el presente, la ex Directora Ejecutiva fue realizando una serie de actos de acoso laboral contra su persona traducidos en abuso de autoridad, malos tratos y llamadas de atención injustificadas al peticionario.
2. Que el peticionario, conforme establece la Resolución Nro. CGE/084/2011 de 02 de Agosto de 2011 emitido por la Contraloría General del Estado, el Artículo 15 de la Ley Nro. 1178 "Ley de Administración y Control Gubernamental" y el Artículo 35 del Reglamento aprobado por D.S. Nro. 23215, remitió los informes de confiabilidad de auditoría al Ministro de Minería y Metalurgia y a la Contraloría General, sin embargo fue notificado con el Memorándum SNRCM-D-E Nro. 107/2016, por el cual se le llama la atención por esta acción, que es propia de sus funciones.
3. Producto de este hecho y pese a que viene cumpliendo a cabalidad sus funciones denuncia que es objeto de actos de acoso laboral por la Ing. Lourdes Abastoflor Céspedes, ex Directora Ejecutiva del SENARECOM quien realiza llamadas de atención a su persona sin justificación alguna.
4. Que, no se le brinda las condiciones mínimas de seguridad para la custodia de la información sensible que se encuentra bajo su responsabilidad y que pese a reiteradas solicitudes realizadas, no se le da curso a la contratación de técnicos o auxiliares que coadyuven con las actividades de la Unidad a su cargo, no obstante estar presupuestado en el POA correspondiente.

Que, respaldando su denuncia el peticionario aportó abundante documentación, de la cual se señala la más relevante:

- En fecha 04.01.16, mediante MEMORÁNDUM CITE: D.E.-03-2016, la ex Directora Ejecutiva del SENARECOM - Ing. Lourdes Abastoflor Céspedes, comunica al Responsable de la Unidad de Auditoría Interna – Lic. Juan Severo Quispe Ramirez, que a partir de la fecha desempeñará funciones como Responsable de la Unidad de Transparencia, con el ÍTEM 9.
- Mediante nota de fecha 04.01.2016 el peticionario representa dicho Memorándum haciendo notar que conforme lo establecido en el D.S. Nro. 0718 de 01.12.2010, el D.S. Nro. 012 del 19 de febrero de 2009 y las Normas Generales de Auditoría Gubernamental no puede producirse la rotación o transferencia a otras unidades de trabajo del personal de la Unidad de Auditoría Interna, además de gozar de inamovilidad laboral por ser padre progenitor.
- Mediante nota CGE/SCCI-012/2016 de 15 de enero de 2016, la Subcontralora de Control Interno, Lic. Sandra Quiroga Solano remite nota a la ex Directora Ejecutiva del SENARECOM en la que solicita respeto a la

independencia de la Unidad de Auditoría Interna así mismo se le hace recuerdo que no es posible transferir o rotar a los auditores internos a otras unidades.

- En fecha 07 de enero de 2016 mediante Nota Interna SNRCM/NI/UAI 002/2016, el peticionario en su calidad de Responsable de la Unidad de Auditoría Interna – SENARECOM, solicita a la ex Directora Ejecutiva del SENARECOM, la Contratación de Personal para Auditoría Interna, con la finalidad de cumplir la programación operativa anual de la gestión y el apoyo en los trabajos de Auditorías Especiales Operativas y Auditorías sugeridas por la MAE.

Dicha solicitud, es reiterada mediante la siguiente documentación:

- Nota Interna SNRCM/NI/UAI 012/2016 de fecha 03.02.2016
 - Nota Interna SNRCM/NI/UAI 016/2016 de fecha 15.02.16
 - Nota Interna SNRCM/NI/UAI 022/2016 de fecha 09.03.16
 - Nota Interna SNRCM/NI/UAI 033/2016 de fecha 18.05.16
 - Nota Interna SNRCM/NI/UAI 019/2017 de fecha 07.02.17
 - Nota Interna SNRCM/NI/UAI 047/2017 de fecha 17.05.17
 - Nota Interna SNRCM/NI/UAI 050/2017 de fecha 06.06.17
 - Nota SNRCM-UAI-NE-015/2017 de fecha 18 de Agosto de 2017 remitida al Ministro de Minería y Metalurgia.
- Mediante MEMORÁNDUM SNRCM-D.E. N° 107/2016 de fecha 14.04.16, la ex Directora Ejecutiva del Servicio Nacional de Registro y Control de la Comercialización de Minerales y Metales - SENARECOM, emite llamada de atención al peticionario por haber remitido el informe de confiabilidad de la Gestión 2015 al Ministro de Minería y Metalurgia y a la Contraloría General del Estado, constituyéndose a criterio de la ex Directora Ejecutiva en falta de respeto a su autoridad.

En fecha 19 de abril de 2016 mediante nota s/n el peticionario representa el citado memorándum, indicando que al tener un plazo de presentación el informe de confiabilidad y siendo que ese día la ex Directora Ejecutiva no se encontraba en el SENARECOM se procedió a remitir el informe señalado considerando lo expresado en el Artículo 2 de la Resolución Nro. CGE/084/2011 de 02 de Agosto de 2011, en consecuencia solicita que se deje sin efecto el memorándum.

En fecha 27 de julio de 2016, mediante nota CGE/SCCI – 350/2016 la Subcontralora de Control Interno de la Contraloría General del Estado, Lic. Sandra Quiroga Soriano, comunica a la ex Directora Ejecutiva que: *“considera que el acto de llamar la atención al Auditor Interno por cumplir su trabajo, es una causal para determinar responsabilidad ejecutiva de acuerdo al Artículo 30 de la Ley Nro. 1178”*.

- En fecha 17.10.16, el peticionario fue notificado con los Memorándums SNRCM-D.E. N° 402/2016 y SNRCM-D.E. N° 403/2016, ambos emitidos por la ex Directora Ejecutiva del SENARECOM, el primero corresponde a una llamada de atención por constituirse en horas de oficina con vestimenta informal, situación que vulneraría el Artículo 11 inc. o) del Reglamento Interno de Personal de la institución.

El segundo corresponde a una severa llamada de atención *“al haber evidenciado que el día de hoy aproximadamente*



a horas 10:00 a.m., su persona marco el reloj biométrico y abandonó las oficinas, asimismo su persona estaría en presunto estado de ebriedad, infringiendo lo establecido en el Artículo 11, inc. k) del Reglamento Interno del personal y el Instructivo D.E/INS N° 340/2016 de fecha 12 de octubre de 2016”.

En fecha 18 de octubre de 2016 mediante nota s/n el peticionario representa el memorándum 403/2016, indicando que tras haber sufrido un percance en la flota de retorno a la ciudad de La Paz, se constituyó a la hora indicada, pero no se encontraba en estado de ebriedad y que conforme el Reglamento Interno ante las supuesta comisión del abandono del puesto de trabajo corresponde, siendo la primera vez, una amonestación verbal, solicitando en consecuencia que se deje sin efecto el Memorándum SNRCM-D.E.Nro.403/2016.

Todas las representaciones realizadas por el peticionario no han sido atendidas por la ex Directora Ejecutiva del SENARECOM, pues a la fecha no existe respuesta.

- En fecha 23 de mayo de 2017, mediante nota I1/A042/F17 la Subcontralora de Control Interno de la Contraloría General del Estado solicita a la ex Directora Ejecutiva del SENARECOM “tomar las acciones necesarias para que en la presente gestión impostergablemente, se inicie los trámites correspondientes para el Registro como “funcionario de carrera” del Auditor Interno a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 4 del Decreto Supremo Nro. 718 del 1 de diciembre 2010.
- Mediante nota I1/A025/F16 de fecha 11 de mayo de 2016 la Contraloría General del Estado, producto del Informe Anual de Actividades UAI-N° 001/2016 observan en su recomendación segunda lo siguiente: “tomar las acciones necesarias, para que el Responsable de la Unidad de Auditoría Interna sea un funcionario de carrera, a fin de dar cumplimiento al Decreto Supremo Nro. 718, del 1 de diciembre de 2010 y al Reglamento del Registro del Auditor Interno Gubernamental (RAIG), aprobado con Resolución Nro. CGE/069/2012 del 20 de junio de 2012 a efectos de regularizar la situación de la indicada Unidad”.

CONSIDERANDO: Que, admitido el caso, se procedió a su investigación, realizándose las siguientes acciones y resultados:

1. Mediante requerimiento de informe escrito DP/RIE/483/2016 la Delegación Departamental de La Paz de la Defensoría del Pueblo solicita a la ex Directora Ejecutiva del SENARECOM informe sobre la falta de respuesta a las diversas notas y solicitudes remitidas por el peticionario, las cuales no tendrían atención adecuada por la señalada autoridad. En respuesta, en fecha 20.09.16 y mediante nota con CITE SNRCM-D.E.-1095/ULE/52/2016 la Ing. Lourdes Abastoflor Céspedes, ex Directora Ejecutiva del SENARECOM, expresa:
 - De acuerdo a la revisión y seguimiento de las notas presentadas por el peticionario, las mismas fueron derivadas para su atención a diferentes Unidades al interior de la institución.
 - Adjunta un Anexo de fs. 9 que indican el curso de las derivaciones efectuadas.
 - Indica que se ratifica en la información referida en el punto anterior ya que las mismas habrían sido procesadas de acuerdo a procedimientos internos de la institución.
2. En fecha 21 de diciembre de 2016, mediante nota DP/RIEA/LPZ/50/2016 la Delegación Departamental de La Paz solicita a la ex Directora Ejecutiva del SENARECOM información complementaria respecto a la denuncia presentada por el peticionario.

3. Mediante nota SNRCM – D.E. N° 45/2017 de fecha 09.01.17, la Directora Ejecutiva, emite respuesta al requerimiento indicando lo siguiente:
 - Se ratifica in extenso en el informe brindado mediante nota CITE: SNRCM-D-E-1095/ULE/52/2016 de fecha 19.09.16, indicando que se dio curso y trámite a las notas presentadas por el denunciante Lic. Juan Severo Quispe Ramirez.
 - Respecto a las notas de recomendación remitidas por la Contraloría General del Estado, indica que no existe responsabilidad administrativa debido a que no concurren suficientes elementos o pruebas que demuestren fehacientemente la acción u omisión que contravenga el ordenamiento jurídico-administrativo y/o normas que regulan la conducta funcionaria del servidor público.
 - Finalmente indica que no existen actos constitutivos de acoso laboral que lesionen o menoscaben la dignidad del peticionario en las funciones que desempeña como Auditor interno en el SENARECOM.
 - Las supuestas llamadas de atención verbal o escrita que emite la Directora Ejecutiva, indica que se encuentran amparadas en el Reglamento Interno de Personal de la entidad. Por otro lado, las asignaciones de trabajo a todos los servidores públicos del SENARECOM se realizan bajo el marco de las atribuciones de la Entidad.

4. En fecha 26 de julio de 2017 se ha recepcionado el testimonio del ciudadano Jaime Choque Manzaneda, quien ingresó a trabajar al SENARECOM el 05.12.16 y renunció a fines de febrero de 2017, siendo su cargo “Responsable de Recursos Humanos”, entre las partes más importantes del testimonio, indica lo siguiente:
 - Todos los funcionarios se van o se retiran de la entidad, sencillamente por el hostigamiento de que son objeto por parte de la Directora Ejecutiva.
 - La ex Directora Ejecutiva manda a realizar labores a cualquier funcionario sin que estas sean las asignadas legalmente o establecidas de acuerdo a norma. En el caso del Lic. Quispe, le mandaron a él únicamente a repartir agua durante la escasez de este elemento.
 - Tiene conocimiento de que el Lic. Severo Quispe realizó el Informe de Seguimiento y Confiabilidad, según sus obligaciones, mismo que debe pasar por el V°B° de la MAE y esta remitirla a la Contraloría, sin embargo la ex Directora Ejecutiva no lo firmó retardando él envió, y por salvar responsabilidad administrativa, el Lic. Quispe remitió el informe a la Contraloría General del Estado, instancia que respaldó al auditor y emitió recomendaciones a la Directora del SENARECOM.
 - Cuando ingresó a trabajar, el Jefe de Asesoría Jurídica, Dr. Anibal Urquieta, le pidió que busque algo en el file personal del Lic. Quispe para hacerle daño, él se negó pues no era ético ni era su función, después tuvo que prestar el file y cuando se le devolvió notó que se habrían arrancado algunas hojas de ese expediente.
 - En varias oportunidades la ex Directora Ejecutiva del SENARECOM le expresó que está esperando se cumpla el periodo de lactancia para despedirlo.
 - La Lic. Abastoflor instruyó a todas las áreas, que no se brinde ninguna información al Auditor, Lic. Severo Quispe, también, nunca permitía la participación de este servidor en las reuniones de oficina, por lo que considera que estos actos son actos de hostigamiento laboral.
 - Al Lic. Severo Quispe en los tres meses que estuvo, le reubicaron de oficina por tres veces.
 - El Auditor Interno no tiene personal de apoyo, solicitó a la MAE, también lo hicieron las oficinas regionales, a las que accedió, pero a la solicitud del Lic. Quispe, no se dio lugar e instruyó se archive el trámite.



5. En fecha 27 de julio de 2017 se ha recepcionado el testimonio de la ciudadana Tania Isela Suazo Torrico, quien ingresó a trabajar al SENARECOM el 15.09.14 y desempeñó funciones hasta el 11.04.17 como responsable de Contrataciones de Bienes y Servicios, dependiente de la Unidad Administrativa Financiera. Entre las partes más importantes de su testimonio, se resalta lo siguiente:
- La Lic. Abastoflor trataba mal al Lic. Quispe, no le contestaba al saludo. En varias oportunidades le gritoneaba en presencia de todos, se le llamó la atención por el uso del credencial y de su vestimenta, sobre este punto se le hizo una llamada de atención. Sobre el supuesto de que el Lic. Juan Severo Quispe asistió ebrio, indica que no fue así, pues subieron juntos en el ascensor, y su memorándum ya estaba listo y no hicieron una investigación al respecto.
 - La Lic. Abastoflor, ingresa gritando a todos por el pasillo, pateando las puertas, maltrata a los más humildes. Se refiere al personal en palabras humillantes, por ejemplo al chofer le dijo "cochino, sucio, báñate, lava ese auto"; a su ex Asesora legal Alejandra Aquino, no le bajaba de "gorda inútil".
 - En julio de 2016 se conformó una Comisión con el Directorio del SENARECOM, Transparencia del Ministerio de Minería para investigar los actos de acoso laboral que cometía la Directora contra el personal, les citaron para declarar, luego les pidieron pruebas pero todo quedó en nada.
 - Asimismo tiene conocimiento de otras tres personas que gozaban de inamovilidad y que ganaron amparos constitucionales, pero a la fecha la Ing. Abastoflor no los reincorpora, ellos son: Agustín Villca, Edson Flores y Mariela Robles.
6. En fecha 21 de abril de 2017, los profesionales de Servicio al Pueblo de la Delegación Departamental de La Paz, Dr. Willy Sempertegui y Lic. Jhonny Calle sostuvieron una reunión con la ex Directora Ejecutiva del SENARECOM, Ing. Abastoflor y la Asesora Jurídica Dra. María Eugenia Martínez, con el objeto de solicitarles nuevamente fotocopias de las respuestas otorgadas al peticionario sobre sus diversas solicitudes y respuestas remitidas a la Contraloría General del Estado. La Dra. Martínez sugirió que la queja debía ser cerrada y archivada debido a que no existen elementos convincentes en contra del SENARECOM, caso contrario hablaría con "David" (textual haciendo referencia al Defensor del Pueblo). Asimismo, afirmó la asesora, que el peticionario no tiene permiso para realizar el seguimiento de su denuncia de vulneración de derechos humanos ante la Defensoría del Pueblo en horarios de trabajo. Al día siguiente se remitieron las notas que presentó el peticionario al número de whatsapp de la Dra. Martínez para que se responda a la Defensoría del Pueblo a la brevedad posible.

CONSIDERANDO: Que, la Defensoría del Pueblo, en uso de las atribuciones que le otorga la Constitución Política del Estado y la Ley Nro. 870 del Defensor del Pueblo, conoció la existencia de otros casos de vulneración a derechos laborales que fueron objeto de tutela mediante Sentencias Constitucionales, las cuales a la fecha no han sido cumplidas por la ex Directora Ejecutiva del SENARECOM:

- a) **Sentencia Constitucional Plurinacional N° 0743/2016-S3 de 29 de junio de 2016**, que corresponde a la Acción de Amparo Constitucional presentado por **Mariela Vanessa Robles Mena** contra Lourdes Abastoflor Céspedes, ex Directora Ejecutiva del Servicio Nacional de Registro y Control de la Comercialización de Minerales y Metales (SENARECOM). Dictada por la Sala Tercera, del Departamento de La Paz.

"La ciudadana manifestó que fue contratada para trabajar en el SENARECOM en el cargo de Técnico II: Técnico Informática, conforme al memorando SNRCM-DGEN 073/2015 de 10 de marzo, emitido por el entonces Director Ejecutivo de dicha entidad, desempeñando sus funciones con normalidad y sin ninguna observación, hasta que en junio del mismo año, Lourdes Abastoflor Céspedes, Directora Ejecutiva de

SENARECOM, comenzó de forma inmediata a acosarlo laboralmente, infiriendo insultos y denigraciones respecto a su condición social y capacidad laboral, a objeto de que abandone su fuente laboral, situación que no ocurrió, por lo que de forma abrupta y sin causa alguna, determinaron su despido a través del memorando D.E.-222-2015 de 31 de agosto.

Por nota de 18.09.15, solicitó a la autoridad hoy demandada su reincorporación por gozar de inamovilidad laboral al ser madre gestante, adjuntando a tal efecto, certificado médico de embarazo de cinco semanas.

Frente a la negativa de su reincorporación, el 17.11.15, presentó denuncia escrita ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, solicitando se instruya su reincorporación a SENARECOM, adjuntando la documentación referida a su estado de embarazo.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, dispuso su inmediata reincorporación al mismo puesto de trabajo sin afectar su nivel salarial, debiendo ser de forma inmediata; disposición que no ha sido acatada hasta el presente.

POR TANTO.- El Tribunal Constitucional Plurinacional, en su Sala Tercera; en virtud de la autoridad que le confiere la Constitución Política del Estado y el art. 12.7 de la Ley del Tribunal Constitucional Plurinacional; en revisión, resuelve: **REVOCAR en parte** la Resolución 017/2016 de 22.03.16, pronunciada por la Sala Civil y Comercial Primera del Tribunal Departamental de Justicia de La Paz; y en consecuencia, **CONCEDER** la tutela solicitada, por la reincorporación laboral y el pago de subsidios”

- b) **Sentencia Constitucional Plurinacional 0474/2016-S1 de 04.05.16**, dictada por la Sala Primera Especializada, que corresponde a la acción de amparo constitucional interpuesta por **Edson Omar Flores Huallpara**, contra Félix César Navarro Miranda Ministro de Minería y Metalurgia y Lourdes Abastoflor Céspedes, Directora General Ejecutiva del Servicio Nacional de Registro y Control de la Comercialización de Minerales y Metales (SENARECOM).

“El ciudadano Edson Omar Flores Huallpara, manifestó que desde el 20.08.14, fue contratado por la Dirección Ejecutiva del (SENARECOM), para ocupar el puesto de “Jefe de Unidad I: Jefe de Unidad SINACOM” y que en junio de 2015, la Ing. Lourdes Abastoflor Céspedes, asumió como nueva Directora Ejecutiva de la entidad, la misma que empezó a acosarlo laboralmente tanto a su persona como a otros funcionarios, hasta despedirlo de su fuente laboral, señalando que el cargo que ocupaba correspondía a la categoría de libre nombramiento. Ante esta situación, pidió su reincorporación haciendo conocer documentadamente que su prometida llevaba cuatro semanas de gestación y por otro lado su hermano Ronald Flores Huallpara es una persona con discapacidad bajo su dependencia; solicitud que fue denegada. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en resguardo de los derechos de inamovilidad laboral del progenitor, mediante nota CITE: D.M.T.E.P.S.-Of. 1600/2015 de 20 de octubre, ordenó al SENARECOM la reincorporación del servidor público en el plazo de cinco días a partir de su notificación, realizada el 09.11.15, no obstante lo señalado, dicha conminatoria no fue acatada.

POR TANTO.- El Tribunal Constitucional Plurinacional, en su Sala Primera Especializada CONFIRMA la Resolución 009/2016 de 22.02.16 pronunciada por la Sala Social, Administrativa, Contenciosa y Contenciosa Administrativa Segunda del Tribunal Departamental de Justicia de La Paz; y en consecuencia: **CONCEDER** la tutela solicitada, en los mismos términos dispuestos por el Tribunal de garantías”



- c) **Sentencia Constitucional Plurinacional N° 1018/2016-S1 de 21.10.16**, dictada por la Sala Primera Especializada, que corresponde a la Acción de Amparo Constitucional interpuesta por **Edgar Luis Pozo Goytia** contra Lourdes Abastoflor Céspedes, Directora General Ejecutiva del Servicio Nacional de Registro y Control de la Comercialización de Minerales y Metales (SENARECOM).

“El ciudadano Edgar Luis Pozo Goytia manifestó que el 27.07.15 fue incorporado al equipo legal del SENARECOM, ocupando el puesto de Responsable de Gestión Jurídica hasta el 11.01.16, ocasión en la que hizo conocer a la Directora General Ejecutiva, el estado de gestación de su esposa; empero, en contrapartida le emitió el Memorando de desvinculación y al siguiente día, se le impidió el marcado de ingreso.

Por todo lo expuesto, el Juez de garantías, al haber concedido en parte la tutela solicitada, si bien analizó de manera diferente los antecedentes; empero, emitió una conclusión acorde a los criterios de justicia material, en tal mérito corresponde aplicar el art. 44.1 del CPC.

POR TANTO.- El Tribunal Constitucional Plurinacional, en su Sala Primera Especializada; en virtud a la autoridad que le confiere la Constitución Política del Estado y el art. 12.7 de la Ley del Tribunal Constitucional Plurinacional, en revisión, resuelve: CONFIRMAR en parte la Resolución 451/2016 de 15.07.16 pronunciada por el Juez Público Civil y Comercial Vigésimo Quinto del departamento de La Paz; y en consecuencia: 1° CONCEDER la tutela respecto al derecho a la inamovilidad laboral del progenitor y los derechos de la niñez. 2° Denegar con relación a los derechos de la adolescencia y juventud. 3° Disponer que el SENARECOM, proceda con la reincorporación del accionante, en el plazo de tres días, en caso de no haber cumplido la Resolución del Juez de garantías; en tanto que, para el pago de las remuneraciones, el accionante deberá recurrir a la jurisdicción laboral”.

CONSIDERANDO: Que, de la investigación del caso del ciudadano Juan Severo Quispe Ramirez, se tiene lo siguiente:

- El ciudadano Juan Severo Quispe Ramírez, ingresó a trabajar al SENARECOM el 04.02.14 como auditor Interno y a la fecha continua desempeñando funciones en la señalada entidad sin embargo, denuncia que desde inicios de la gestión de 2016 y hasta el presente, la ex Directora Ejecutiva del Servicio Nacional de Registro y Control de la Comercialización de Minerales “SENARECOM” fue cometiendo actos de acoso laboral traducidos en abuso de autoridad, malos tratos y llamadas de atención injustificadas al peticionario.
- Mediante MEMORÁNDUM SNRCM-D.E. N° 107/2016 de fecha 14.04.16, la ex Directora Ejecutiva del Servicio Nacional de Registro y Control de la Comercialización de Minerales y Metales - SENARECOM, emite llamada de atención al peticionario por haber remitido el informe de confiabilidad de la Gestión 2015 al Ministro de Minería y Metalurgia y a la Contraloría General del Estado, constituyéndose a criterio de la ex Directora Ejecutiva en falta de respeto a su autoridad.

En fecha 19 de abril de 2016 mediante nota s/n el peticionario representa el citado memorándum, indicando que al tener un plazo de presentación el informe de confiabilidad y siendo que ese día la ex Directora Ejecutiva no se encontraba en el SENARECOM se procedió a remitir el informe señalado considerando que lo expresado en el Artículo 2 de la Resolución Nro. CGE/084/2011 de 02 de Agosto de 2011, en consecuencia solicita que se deje sin efecto el memorándum.

En fecha 27 de julio de 2016, mediante nota CGE/SCCI – 350/2016 la Subcontralora de Control Interno de la Contraloría General del Estado, Lic. Sandra Quiroga Soriano, comunica a la ex Directora Ejecutiva que: *“considera que el acto de llamar la atención al Auditor Interno por cumplir su trabajo, es una causal para determinar responsabilidad ejecutiva de acuerdo al Artículo 30 de la Ley Nro. 1178”*.

- En fecha 17.10.16, el peticionario fue notificado con los Memorándums SNRCM-D.E. N° 402/2016 y SNRCM-D.E. N° 403/2016, ambos emitidos por la ex Directora Ejecutiva del SENARECOM, el primero corresponde a una llamada de atención por constituirse en horas de oficina con vestimenta informal, situación que vulneraría el Artículo 11 inc. o) del Reglamento Interno de Personal de la institución.

El segundo corresponde a una severa llamada de atención *“al haber evidenciado que el día de hoy aproximadamente a horas 10:00 a.m., su persona marco el reloj biométrico y abandonó las oficinas, asimismo su persona estaría en presunto estado de ebriedad, infringiendo lo establecido en el Artículo 11, inc. k) del Reglamento Interno del personal y el Instructivo D.E/INS N° 340/2016 de fecha 12 de octubre de 2016”*.

En fecha 18 de octubre de 2016 mediante nota s/n el peticionario representa el memorándum 403/2016, indicando que tras haber sufrido un percance en la flota de retorno a la ciudad de La Paz, se constituyo a la hora indicada, pero no se encontraba en estado de ebriedad y que conforme el Reglamento Interno ante las supuesta comisión del abandono del puesto de trabajo corresponde, siendo la primera vez, una amonestación verbal, solicitando en consecuencia que se deje sin efecto el Memorándum SNRCM-D.E.Nro.403/2016.

Mediante nota Interna SNRCM/NI/UAI/079/2016 de fecha 19 de octubre de 2016, el peticionario solicita a la Responsable de la Unidad de Transparencia que interponga sus buenos oficios respecto a la legalidad de los Memorándums SNRCM-D.E. nro. 402/2016 y SNRCM-D.E. Nro. 403/2016 en concordancia a la normativa legal y vigente.

- Revisado el flujo de información de seguimiento de correspondencia de las notas presentadas por el peticionario, se tiene que:
 - ✓ Respecto a la nota de representación del Memorándum SNRCM- D.E.N-107/2016, presentado en fecha 19.04.2016, el último movimiento se habría realizado en fecha 01.08.2016 en la Unidad Legal, sin haberse remitido respuesta al peticionario.
 - ✓ Respecto a la nota de representación del Memorándum D.E./403/2016 de fecha 17 de octubre de 2016, según reporte de flujo de correspondencia del SENARECOM, se tiene que el mismo fue remitido a la Unidad Administrativa Financiera en fecha 11.02.2017 el cual especifica *“memo anulado por falta de pruebas”*.
 - ✓ En fecha 20.12.2016 el peticionario toma conocimiento de la Nota Interna SNRCM-UTR-Nro. 63/2016 emitida por la Responsable de la Unidad de Transparencia Lic. Maria Magda Villca Huayllani en la que le hace notar que la Unidad de Transparencia no se constituye en una instancia para la revisión e impugnación de sanciones emergentes del Régimen Disciplinario inmerso en dicho reglamento, debiendo su solicitud dirigirse a la Dirección Ejecutiva.
- El Reglamento Interno del SENARECOM, aprobado mediante Resolución de Directorio Nro. 10/2011 de fecha 18 de noviembre de 2011 vigente a la fecha establece en el Artículo 10 (Deberes) inc. p) *“desempeñar funciones de servicio público con vestimenta formal apropiada de lunes a viernes en el horario vigente de la*



jornada de trabajo”; por su parte el Artículo 11 (Prohibiciones) en su inc. o) establece “Asistir a la jornada laboral con vestimenta inadecuada”.

- El peticionario remitió diversas notas a la Dirección Ejecutiva con la finalidad de que se proceda a contratar personal de apoyo para la Unidad de Auditoría Interna, las cuales no fueron atendidas favorablemente.

Según reporte del Sistema de Gestión Pública “SIGEP” de la gestión 2016 se evidencia que en la partida 1.2.1 Personal Eventual se concluyó la gestión con un total de 77.05 % de ejecución, quedando un saldo por ejecutar de Bs. 294.150,30.

En el caso de la gestión 2017, el reporte del SIGEP al 18.09.2017 se tiene un total de ejecución del 47.92% teniendo un total de Bs. 639.656,50 a disponibilidad de la entidad para la contratación de personal para este efecto.

- Existen notas remitidas por la Contraloría General del Estado en la que se recomienda a la ex Directora Ejecutiva del SENARECOM tomar las acciones pertinentes para el Registro como Funcionario de Carrera del peticionario, las cuales no han sido atendidas favorablemente por la Dirección. Por otro lado también existen recomendaciones de esta entidad del Estado, en la que se le recomienda apoyar a la Unidad de Auditoría Interna en el cumplimiento de sus actividades con total independencia.

La autoridad denunciada refirió:

- Que las notas presentadas por el peticionario, han sido derivadas para su atención a diferentes Unidades al interior de la institución.
- Se acompañó el flujo de seguimiento de correspondencia donde se detalla el curso o trámite que mereció cada una de las notas presentadas por el denunciante Lic. Juan Severo Quispe Ramírez, las cuales evidencian que sus solicitudes fueron tramitadas y rechazadas por no existir presupuesto para la contratación del personal solicitado por el peticionario.
- Que, según lo establecido en el art. 29 de la Ley N° 1178 no existe responsabilidad administrativa por parte de la Directora Ejecutiva, debido a que no concurren suficientes elementos o pruebas que demuestren fehacientemente la acción u omisión que contravenga el ordenamiento jurídico-administrativo y/o normas que regulan la conducta funcionaria del servidor público.
- Que, no existen los elementos o actos constitutivos del supuesto acoso laboral que lesionen o menoscaben la dignidad del Lic. Juan Severo Quispe Ramírez en las funciones que desempeña como Auditor interno en el SENARECOM.
- Que, las supuestas llamadas de atención verbal o escrita que emite la Directora Ejecutiva, se encuentran amparadas en el Reglamento Interno de Personal de la entidad.
- Que, las asignaciones de trabajo a todos los servidores públicos del SENARECOM se realizan bajo el marco de las atribuciones de la Entidad.

En consecuencia corresponde dilucidar si tales extremos se constituyen actos vulneratorios de los derechos laborales del peticionario.

I. ACTOS DE ACOSO LABORAL

El acoso laboral se refiere a cualquier acto individual o colectivo persistente y demostrable ejercido sobre una servidora o servidor público por parte del inmediato superior o superior jerárquico, un compañero de trabajo o un subalterno encaminado a afectar física, emotiva y/o psicológicamente, infundiendo miedo, intimidación, temor y angustia, causando daño a la dignidad de las personas, perjuicio laboral, generando desmotivación y la renuncia o retiro de su puesto de trabajo.

La Organización internacional del Trabajo (OIT) define al acoso laboral como: *“Cualquier incidente en el cual una persona es abusada, maltratada en circunstancias relacionadas con su trabajo. Estas situaciones pueden ser originadas por jefes, compañeros de trabajo y en cualquier nivel de organización”*.

Entre los actos que se constituyen en Acoso Laboral, se encuentran; la alusión a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona que afecte su dignidad, 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, someter al sujeto pasivo a una situación de aislamiento social, ignorándolo o excluyéndolo, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a la que asiste.

En cuanto a la normativa en materia de Derechos Humanos, la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 23, numeral 1 señala que: *“todas las personas tienen derecho al trabajo y entre otros, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo”*. Por su parte, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales, prevé en su Artículo 6, respecto del derecho a trabajar, como la oportunidad que tienen las personas de ganarse la vida y que el Estado, por su parte, debe asumir medidas adecuadas para garantizar y proteger este derecho, precautelando la estabilidad laboral y la dignidad del trabajador.

Acorde a lo manifestado, el artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos determina que los Estados reconocen el derecho al trabajo en condiciones justas equitativas y satisfactorias, para lo que deben garantizar: *“la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación”*.

En el ámbito nacional, la Constitución Política del Estado, en el Artículo 49, parágrafo III dispone que: *“El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes”*. Dicho precepto constitucional concordante con el Artículo 109, primer párrafo, que determina que las disposiciones de la Constitución Política del Estado son directamente aplicables y no requieren de mayor interpretación, así el acoso laboral está expresamente prohibido y cualquier funcionario público debe abstenerse de ejercer esta acción que afecte la integridad y dignidad de sus dependientes.

En el caso presente, se evidencia que la Dirección Ejecutiva del SENARECOM emitió diversos memorándums de llamada de atención al peticionario:

- Memorándum SNRCM-D.E. N° 107/2016 de fecha 14.04.16, llamada de atención al peticionario por haber remitido el informe de confiabilidad de la Gestión 2015 al Ministro de Minería y Metalurgia y a la Contraloría General del Estado, constituyéndose a criterio de la ex Directora Ejecutiva en falta de respeto a su autoridad. Sin embargo, la Contraloría General del Estado mediante nota CGE/SCCI – 350/2016 de fecha



27 de julio de 2016, la Subcontralora de Control Interno de la Contraloría General del Estado, Lic. Sandra Quiroga Soriano, hace notar a la ex Directora Ejecutiva que: “el acto de llamar la atención al Auditor Interno por cumplir su trabajo, es una causal para determinar responsabilidad ejecutiva de acuerdo al Artículo 30 de la Ley Nro. 1178”.

- Memorándums SNRCM-D.E. N° 402/2016 y SNRCM-D.E. N° 403/2016 ambos de fechas 17.10.2016 se llama la atención en el primer caso por constituirse en horas de oficina con vestimenta informal, situación que vulneraría el Artículo 11 inc. o) del Reglamento Interno de Personal de la institución. En el segundo corresponde a una severa llamada de atención “al haber evidenciado que el día de hoy aproximadamente a horas 10:00 a.m., su persona marco el reloj biométrico y abandonó las oficinas, asimismo su persona estaría en presunto estado de ebriedad, infringiendo lo establecido en el Artículo 11, inc. k) del Reglamento Interno del personal y el Instructivo D.E/INS N° 340/2016 de fecha 12 de octubre de 2016”.

Estas acciones son típicas del Acoso Laboral, pues como se menciona en el concepto establecido por la doctrina, tiene la finalidad de establecer desmotivación en el peticionario, lograr su afectación moral y psicológica con la finalidad de lograr su retiro del ambiente de trabajo. Es importante hacer notar que si bien en el caso de uno de los Memorándum fue dejado sin efecto por no existir pruebas, el acto de sancionar al servidor público sin cumplir el proceso interno correctamente tal como establece el Reglamento Interno de la entidad en su Capítulo VII del Régimen Disciplinario, Artículo 46, inc. c) que establece: “c) Sanciones severas, son aquellas que se aplican como resultado de situaciones flagrantes o extremas o emergentes de un proceso interno” ratifica el criterio de que se pretende influir miedo e intimidar al acosado, pues no se le realizó el proceso interno que señala la norma.

Contrario a lo que manifiesta la ex Directora Ejecutiva en el informe remitido a la Defensoría del Pueblo, si bien se han atendido las notas de solicitud de contratación de personal de apoyo para la Unidad de Auditoría Interna y han sido remitidas por la Dirección Ejecutiva de manera inmediata a las Unidades correspondientes para su atención, de la revisión del flujo de correspondencia del SENARECOM se evidencia que dichos trámites han sido archivados o desestimados por no contar disponibilidad presupuestaria, sin embargo el reporte presupuestario descrito por el SIGEP de la entidad revela que en el caso de la gestión 2016, se ejecutó un 77.05% respecto a la partida presupuestaria de Personal Eventual. En la presente gestión, el mismo reporte revela que el SENARECOM a la fecha ha ejecutado un 47.92% del presupuesto asignado para la contratación de personal eventual, entendiéndose entonces que en ambas gestiones se pudo dar curso a las diversas solicitudes que realizó el peticionario.

El acoso laboral también se expresa en actos que tengan por finalidad perjudicar laboralmente al acosado, pues en el presente caso el servidor público solicitó de manera reiterada a la Dirección Ejecutiva el apoyo con personal para cumplir la diversidad de informes de auditoría que dispone la norma y otros que la Contraloría solicite, sin embargo existiendo el presupuesto dichas solicitudes son archivadas, por lo tanto al no contar con el apoyo necesario no podría realizar los informes programados incumpliendo sus funciones haciéndose entender que habría negligencia de parte del peticionario.

La falta de apoyo a esta Unidad también fue objeto de pronunciamiento por parte de la Contraloría General del Estado pues mediante nota de 11.05.2016 II/A025/F16 esta entidad del Estado recomienda a la ex Directora Ejecutiva del SENARECOM: “continuar apoyando a la Unidad de Auditoría Interna para el logro de sus objetivos de modo que coadyuve al fortalecimiento del control gubernamental y a una administración pública eficiente dentro del contexto de la Ley”; por otro lado mediante nota CGE/SCCI-612/2016 de fecha 09.11.2017 la Sub Contralora de Control interno de la Contraloría General del Estado, le manifiesta “nuestra preocupación; toda vez que los aspectos señalados evidencian

la falta de respaldo y compromiso de su autoridad para facilitar oportunamente los recursos señalados precedentemente a la Unidad de Auditoría Interna”, instrumentos que ratifican el acoso laboral.

También debe considerarse como acto de acoso laboral toda aquella acción que realiza el superior en grado para afectar la estabilidad laboral de la persona que sufre acoso laboral. En el presente caso mediante el Informe I1/A042/F17 de 23 de mayo de 2017, la Contraloría General del Estado emite la Recomendación Tercera en la que mencionan: *“Tomar las acciones legales para que en la presente gestión impostergablemente, el Auditor Interno se constituya en funcionario de carrera, remitiendo los antecedentes del proceso de selección de personal a la Dirección General de Servicio Civil, dependiente del Ministerio de Trabajo, empleo y Previsión social a fin de dar cumplimiento al Decreto Supremo N°718 y a las Normas Básicas del Sistema de Administración d Personal”*. Dicha recomendación también fue realizada en la gestión 2016 mediante nota I1/A025/F16.

El acoso laboral persiste contra el peticionario cuando la ex Directora Ejecutiva del SENARECOM remite la nota SNRCM-D.E.137/2017 de fecha 10.02.2017 al Contralor General del Estado en el que hace notar que de la revisión del file personal del servidor público *“no se ha podido evidenciar documento que acredite su institucionalización por ninguna de las entidades públicas que se reflejan en su hoja de vida, por lo que dos años de experiencia específica en control gubernamental no están debidamente acreditados”*, sin considerar que la valoración de su incorporación o no a la carrera administrativa no corresponde a esa autoridad, si no a la Dirección de Servicio Civil, por lo tanto el hecho de retrasar el envío de la documentación o entorpecer su valoración por la instancia correspondiente son actos de acoso laboral que vulneran la estabilidad laboral del servidor público.

Finalmente los testimonios brindados por ex servidores públicos del SENARECOM se tiene que en el caso del peticionario se habría intentado buscar observaciones en su file personal para *“hacerle daño”*, *“que se está esperando que se cumpla el periodo de lactancia para despedirlo”*, *“que se instruyó a todas las áreas, que no se brinde ninguna información al Auditor”*, *“nunca permitía la participación de este servidor en las reuniones de oficina”*; *“no le contestaba al saludo”*, *“le gritoneaba en presencia de todos”* son actos constitutivos de acoso laboral, pues generan angustia en el servidor, perjuicio laboral, su desmotivación y aislamiento.

Todos estos aspectos establecen que la ex Directora Ejecutiva del SENARECOM, Ing. Lourdes Abastoflor Céspedes ejerce actos de acoso laboral contra el servidor público Juan Severo Quispe, a través de actos intimidatorios, amenazantes, desmotivantes, con la finalidad de lograr su perjuicio laboral, su aislamiento laboral y por consiguiente su retiro de la Institución, situación que se concretaría una vez que concluya su inamovilidad funcionaria por ser padre progenitor.

Del mismo modo también preocupa y llama la atención la existencia de Sentencias de Amparo Constitucional pendientes de cumplimiento por la ex Directora Ejecutiva del SENARECOM, actos que también podrían ser considerados vulneratorios a los derechos de ex servidores públicos del SENARECOM.

II. DIGNIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

La dignidad humana es la que hace que la persona humana sea en sí misma un fin y no un medio para alcanzar fines de otros sujetos de derecho. Es esta dignidad la que hace al ser humano, a cada ser humano, un sujeto individual, distinto y diferente, a todos los otros seres del universo, y naturalmente, también diverso a cualquier otro ser humano, entonces todos tenemos dignidad que es un principio inamovible de los derechos humanos y es la filosofía insertada en nuestra Constitución Política del Estado, bajo la simbología del *“vivir bien”*.

La dignidad da al ser humano el derecho fundamental de realizar su finalidad, su destino, es considerado el derecho de alcanzar su propia esencia. La dignidad puede ser apreciada en todas las personas, pero no podemos otorgarla ni está en nuestras manos retirársela a alguien, es algo que nos viene dado, es anterior a nuestra voluntad y reclama de nosotros una actitud proporcionada y adecuada: su respeto incondicionado y absoluto, por ello, aún en el caso de que toda la sociedad decidiera por consenso dejar de respetar la dignidad humana, ésta seguiría siendo una realidad presente en cada ciudadano, aún cuando algunos fueran relegados a un trato indigno, perseguidos, encerrados en campos de concentración o eliminados, este desprecio no cambiaría en nada su valor inconmensurable, en tanto seres humanos.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, entiende que: “El conjunto de los derechos del hombre corresponde a la sustancia de la dignidad del ser humano, entendido íntegramente y no reducido a una sola dimensión. Se refiere a la satisfacción de las necesidades esenciales del hombre, al ejercicio de sus libertades, a sus relaciones con otras personas. Pero se refiere también, siempre y dondequiera que sea, al hombre, a su plena dimensión humana”, Héctor Gros Espiell.

Por su parte, la Constitución Política del Estado en su artículo 46 parágrafo I), numeral 1), establece que: “toda persona tiene derecho al trabajo digno, con seguridad”, entendiéndolo como el trabajo desempeñado dentro de un ambiente laboral satisfactorio tanto en la institución como en lo personal, en tanto que el artículo 49, parágrafo III, garantiza el derecho al trabajo y protege la estabilidad laboral, además que prohíbe expresamente el acoso laboral. Acorde a lo señalado, el artículo 22 del mismo cuerpo normativo garantiza la dignidad cuando afirma que: “La dignidad y la libertad de la persona son inviolables, respetarlas y protegerlas es deber primordial del Estado”.

En el ámbito concreto, el artículo 232 de la Constitución Política del Estado, señala 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”. Así, la Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público en su artículo 7, inciso c) prevé como uno de los derechos del servidor público, el respeto y consideración a su dignidad personal en la función pública.

En el caso de los servidores públicos, son personas que desempeñan su trabajo en servicio a la sociedad, a la población y que merecen ser tratados con respeto a su dignidad, tanto por sus superiores como por sus iguales. El entorno laboral debe ser el más adecuado, garantizando el Estado las mejores condiciones para que la persona que desempeña labores, lo haga en el mejor ambiente, y así otorgar un adecuado servicio al público en general como a las personas que acuden para obtener la realización de sus fines en cumplimiento de los objetivos, visión, misión y normativa aplicable a cada institución.

Si las instituciones violentan su normativa interna, así como el ordenamiento jurídico vigente para afectar al servidor público, asumiendo medidas tendientes a menoscabar sus capacidades a subvalorar su trabajo y otras para lograr separarlo de las funciones que ejerce, se está afectando su dignidad, pues recordemos que el ser humano es una integralidad y al actuar imponiendo alguna acción tendiente a afectar sus capacidades psíquicas o morales se vulnera su derecho a la dignidad, entendida en los términos amplios señalados precedentemente.

En el presente caso, los actos de acoso laboral dañan la dignidad de las personas y menoscaban su entorno laboral, pues tienen la finalidad de lograr el alejamiento del servidor público ante la imposibilidad de aguantar o tolerar los actos de acoso laboral.

Los testimonios recabados por ex servidores públicos del SENARECOM han establecido la existencia de actitudes que transgreden la dignidad de los servidores públicos, pues se daría malos tratos y se referiría al personal en palabras humillantes, como por ejemplo al chofer se habría referido como “cochino, sucio, báñate, lava ese auto”; y a una asesora se refería a ella como “gorda inútil”. Estas declaraciones establece que podrían existir más servidores públicos que se encuentren siendo objeto de actos de vulneratorios a su dignidad por parte de la ex Directora Ejecutiva del SENARECOM, los cuales deben ser investigados.

III. EL DERECHO AL “LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD” Y EL “DERECHO A LA IMAGEN”

El derecho al libre desarrollo de la personalidad, reconocido en los párrafos I y IV del art. 14, así como el art. 17 de la Constitución Política del Estado, implica tanto la libertad de hacer y omitir lo que se quiera de acuerdo con la voluntad propia, siempre y cuando no existan restricciones, entendiéndose que lo restringido es únicamente aquello que se encuentra expresamente prohibido, pues todo lo que no está prohibido está permitido, por lo cual el ejercicio de este derecho faculta hacer aquello que está permitido y lo que no está prohibido; y el derecho a que nadie (ni el Estado ni los particulares) impidan las acciones y omisiones del titular del citado derecho fundamental.

En relación a éste último aspecto, recordar que en el libre desarrollo de la personalidad no corresponde ni al Estado, ni a la sociedad decidir la manera como las personas ejercen sus derechos y construyen sus proyectos de vida y sus modelos de realización individual, ya que estas decisiones corresponden exclusivamente a los propios individuos, siendo la persona quien debe optar por su plan de vida y el desarrollar su personalidad conforme a sus intereses, deseos y convicciones. Aspecto que implica evitar el “perfeccionismo” o “moralismo jurídico”, mediante los cuales el Estado sólo admite una determinada concepción de realización personal, lo cual es incompatible con el pluralismo.

Al respecto, es importante destacar que entre los diversos derechos que quedan amparados con la protección al libre desarrollo de la personalidad esta la identidad personal, es decir el derecho que involucra un conjunto de atributos físicos y psicológicos que permiten la individualización de un sujeto en sociedad, permitiendo distinguir los unos de los otros, derecho que además tiene como componente el derecho a decidir sobre la apariencia personal, como facultad privativa de la persona, de proyectarse individualmente fuera de cualquier patrón estético determinado.

La Sentencia Constitucional Plurinacional N° 0198/2012 de 24 de mayo, señala:

“(…) tiene su fundamento en el respeto al libre desarrollo de la personalidad, lo que significa que toda persona puede hacer lo que desee en su vida y con su vida sin que la Sociedad o el Estado puedan realizar intromisiones indebidas en dicha vida privada; pues se entiende que toda persona tiene la absoluta libertad de ejercer sus derechos de la forma que más convenga a sus intereses, con la sola condición de no lesionar el interés colectivo o los derechos de las demás personas; por lo mismo, frente a una eventual lesión o restricción de su derecho fundamental o garantía constitucional la persona tiene la libertad de definir la acción a seguir frente a dicha situación, ya sea reclamando frente al hecho ilegal, planteando las acciones pertinentes o, en su caso, de consentir el hecho o llegar a un acuerdo con la persona o autoridad que afecta su derecho, por considerar que esa afeción no es grave y no justifica la iniciación de las acciones legales correspondientes”.

Respecto al principio de igualdad, que es proclamado como uno de los valores y fines que sustentan el Estado Boliviano; la Ley Fundamental, dispone en el Art. 14 que todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica y goza de los derechos reconocidos por la Constitución sin distinción alguna; el Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura,



nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona. La norma descrita consagra el derecho a la igualdad y prohibición de discriminación, por cualquier motivo.

Por otro lado, la norma suprema constitucional reconoce en el art. 21 numeral 2 el derecho de toda persona a la "propia imagen"; el Diccionario de la lengua española define la "imagen" como "figura, representación, semejanza o apariencia de una cosa". La "imagen" es la figura humana, esto es, el conjunto de rasgos físicos que configuran el aspecto exterior de una persona determinada y que permiten identificarla como tal, lo que constituye un bien de la personalidad, que es objeto de una protección constitucional autónoma.

El derecho a la imagen es un atributo inherente a la persona, toda persona tiene derecho a conformar con libertad su apariencia física personal, su aspecto exterior físico, lo que contribuye a individualizarla y a identificarla ante la sociedad.

Ninguna norma jurídica puede regular aspectos inherentes al ser humano y disponer sanciones por aspectos que determinen su personalidad, por constituirse derechos humanos de la persona reconocidos en la Constitución Política del Estado, caso contrario, al pretender realizar distinciones injustificadas se incurriría en vulneración del principio de igualdad y no discriminación.

La Ley N° 045 Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación en su art. 5 define como "discriminación" a toda forma de distinción, exclusión, restricción o preferencia fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual e identidad de géneros, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica, social o de salud, profesión, ocupación u oficio, grado de instrucción, capacidades diferentes y/o discapacidad física, intelectual o sensorial, estado de embarazo, procedencia, apariencia física, vestimenta, apellido u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos por la Constitución Política del Estado y el derecho internacional.

El Decreto Supremo N° 0762 Reglamento a la Ley Contra el Racismo y toda Forma de Discriminación en su art. 4 manda que las políticas de prevención e información de las entidades públicas y privadas deberán considerar medidas necesarias para prevenir la comisión de los delitos de racismo y toda forma de discriminación, así como la protección efectiva de la dignidad del ser humano.

En el caso concreto, el Reglamento Interno del SENARECOM, aprobado mediante Resolución de Directorio Nro. 10/2011 de fecha 18 de noviembre de 2011 vigente a la fecha establece:

- Artículo 10 (Deberes) inc. p) "*desempeñar funciones de servicio público con vestimenta formal apropiada de lunes a viernes en el horario vigente de la jornada de trabajo*"
- Artículo 11 (Prohibiciones) inc. o) "*Asistir a la jornada laboral con vestimenta inadecuada*".

Los artículos señalados al limitar una forma de vestir, recaen en una condición que restringe en general para todos los funcionarios el ejercicio de un derecho como es el "derecho a la imagen" y el "derecho al libre desarrollo de la identidad" reconocido constitucionalmente y que en el caso presente el no acatamiento de estas disposiciones conlleva a una sanción para los servidores públicos.

Se debe tener presente que la normativa interna del SENARECOM y de todas las instituciones públicas del Estado Plurinacional deben concordar con la normativa constitucional y con las normas que de ella emergen, además de que deben evitar contener criterios subjetivos cuando determinan sanciones para el personal.

IV. INDEPENDENCIA DE FUNCIONES DE LA DEFENSORIA DEL PUEBLO

La Defensoría del Pueblo es un Institución constitucional 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.

El Artículo 222 de la Constitución Política del Estado establece dentro de sus atribuciones:

“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, las leyes y los instrumentos internacionales, e instar al Ministerio Público al inicio de las acciones legales que correspondan.

4. Solicitar a las autoridades y servidores públicos información respecto a las investigaciones que realice la Defensoría del Pueblo, sin que puedan oponer reserva alguna.

5. Formular recomendaciones, recordatorios de deberes legales, y sugerencias para la inmediata adopción de correctivos y medidas a todos los órganos e instituciones del Estado, y emitir censura pública por actos o comportamientos contrarios a dichas formulaciones”.

El Defensor del Pueblo es la autoridad establecida por la Constitución Política del Estado cuyo rol es la defensa del ciudadano respecto al poder público. Si bien su origen es escandinavo, la figura de contralor de los derechos humanos también se encuentra presente en países de Latinoamérica con sus características propias de cada región.

Una de las atribuciones que tiene esta institución es el rol de la investigación, que se realiza a través de la facultad de solicitar información referida a los asuntos que se le presentan.

La institución de la Defensoría del Pueblo es reconocida como un mecanismo de defensa de los derechos humanos contra actos violatorios realizados por servidores públicos, sin que ello le impida conocer también la realización anormal de una actividad administrativa de un servidor público, no violatoria de los derechos humanos, por que como menciona Osvaldo Alfredo Gozaini: *“Concretamente el ‘ombudsman’ cumple una doble finalidad, la de supervisar el funcionamiento de la Administración y la de defender los derechos públicos subjetivos y legítimos intereses públicos de los ciudadanos frente a aquella”*

En el caso de nuestro país, la función principal de esta institución, por mandato de la Constitución Política del Estado, es la de defensa de los derechos humanos y ello implica vigilar el cumplimiento de todas las garantías jurisdiccionales que otorga la Constitución Política del Estado y todos los instrumentos, tratados y convenios internacionales en materia de derechos humanos a todas las bolivianas y bolivianos.

¹ Fernández Ruiz, Jorge, “Derechos Humanos y Ombudsman”, 2002



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

La Defensoría del Pueblo en el ejercicio de sus funciones (Art.222 numerales 4 y 5 CPE), se encuentra plenamente facultada para solicitar a todos los órganos del Estado, autoridades, funcionarios y las personas naturales o jurídicas que presten servicios públicos información respecto a la investigaciones que realice sobre la vulneración de derechos humanos y dichos servidores públicos se encuentran obligados a proporcionar la información de forma urgente e inmediata sin oponer ninguna reserva, resistencia o posibilidad de derivación o delegación a terceros al constituirse en una obligación de carácter funcional y personal.

Al ser una institución con independencia funcional no recibe instrucciones de ninguna entidad del Estado en la realización de sus funciones, ni tampoco sus servidores públicos, ello incluye a la Máxima Autoridad Ejecutiva por lo tanto ninguna autoridad puede intimidar, restringir o amenazar las funciones de la Defensoría del Pueblo a criterio de que se influirá en el tratamiento de las diversas denuncias que atiende esta institución.

Por lo tanto, la actitud presenciada por dos servidores públicos de la Defensoría del Pueblo de parte de la ex Directora Ejecutiva del SENARECOM y de su entonces Asesora Jurídica en la que se sugiere cerrar el caso pues de lo contrario se llamaría al Defensor del Pueblo constituyen en una falta a su obligación atender debidamente las solicitudes de la Defensoría del Pueblo tal como lo establece la Constitución Política del Estado en su Artículo 223 que establece:

“Artículo 223: Las autoridades y los servidores públicos tienen la obligación de proporcionar a la Defensoría del Pueblo la información que solicite en relación con el ejercicio de sus funciones. En caso de no ser debidamente atendida en su solicitud, la Defensoría interpondrá las acciones correspondientes contra la autoridad, que podrá ser procesada y destituida si se demuestra el incumplimiento.”

Además de denotarse una intención de demostrar un tráfico de influencias y/o de sometimiento de la Defensoría del Pueblo a dos servidoras públicas.

POR TANTO: .El Defensor del Pueblo, en uso de las atribuciones conferidas por la Constitución Política del Estado, la Ley N° 780 y sus Reglamentos,

RESUELVE:

PRIMERA: Recomendar al Ministro de Minería y Metalurgia, en su calidad de autoridad que ejerce tuición del Servicio Nacional de Registro y Control de la Comercialización de Minerales y Metales – SENARECOM tal como se tiene establecido en el Decreto Supremo 29165 de 13.06.2007, inicie las acciones administrativas correspondientes conforme el Artículo 2 del Decreto Supremo 26237 de 29.08.2001 remitiendo la presente Resolución Defensorial y los antecedentes para conocimiento y resolución del asesor legal principal de esa cartera de Estado.

SEGUNDA: Recomendar al Ministro de Minería y Metalurgia brindar protección y estabilidad laboral al servidor público Lic. Juan Severo Quispe Ramírez, en su calidad de Auditor Interno del SENARECOM bajo las siguientes consideraciones:

- 1) Conforme las recomendaciones emitidas por la Contraloría General, instruir al Director Ejecutivo del SENARECOM que respete la independencia y estabilidad laboral del Auditor Interno, Lic. Juan Severo Quispe Ramírez.
- 2) Instruir al Director Ejecutivo del SENARECOM remitir a la brevedad posible los antecedentes necesarios a consideración de la Dirección del Servicio Civil del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social para su ingreso a la carrera administrativa, conforme a norma.

TERCERA: Recomendar al Ministro de Minería y Metalurgia, en cumplimiento de lo establecido en el Artículo 223 de la Constitución Política del Estado, remitir la presente Resolución Defensorial a conocimiento de la Unidad de Transparencia de esa cartera de Estado y de la Contraloría General del Estado para el inicio de las acciones legales que correspondan contra la ex servidora pública Ing. Lourdes Abastoflor Céspedes y la ex servidora pública Maria Eugenia Martinez.

CUARTA: Recomendar al Ministro de Minería y Metalurgia conjuntamente la Dirección Ejecutiva del SENARECOM tomar las medidas necesarias para prevenir actos de acoso laboral al interior del Servicio Nacional de Registro y Control de la Comercialización de Minerales y Metales – SENARECOM.

QUINTA: Como una medida correctiva, se recomienda al Directorio del Servicio Nacional de Registro y Control de la Comercialización de Minerales y Metales – SENARECOM la derogación de los Artículos 10, inc. p) y Artículo 11 inc. o) del Reglamento Interno del Personal del SENARECOM y toda otra normativa interna que sea contraria a la Constitución Política del Estado y que atente con el libre desarrollo de la personalidad.

SEXTA: Recordar a la ex Directora Ejecutiva del SENARECOM, Ing. Lourdes Abastoflor Céspedes la obligación que tiene como servidora pública de respetar los derechos de laborales y de brindar trato con dignidad a todo el personal bajo su dependencia.

SÉPTIMA: Recordar a la ex Directora Ejecutiva del SENARECOM, Ing. Lourdes Abastoflor Céspedes y a la Abogada Maria Eugenia Martinez ex asesora legal del SENARECOM que la Defensoría del Pueblo es una entidad con independencia funcional, no recibe instrucciones de ninguna entidad del Estado en la realización de sus funciones, ni tampoco sus servidores públicos.

Notifíquese, regístrese y archívese.