

Cero tolerancia al trato indigno



Sanyen
Sandoval Montoya

ssandoval@bdsasesores.com

Cada día es más común que las empresas migren hacia modelos socialmente responsables y, en el ámbito laboral, se preocupen más por cumplir con la normativa vigente y los estándares internacionales para cumplir con los derechos y deberes en materia laboral.

De esa forma, el patrono reduce los riesgos de enfrentar una demanda administrativa o judicial. Además, si obtiene una certificación de responsabilidad social, como la SA 8000, logra una ventaja competitiva frente a los trabajadores, consumidores, inversionistas y demás públicos de interés.

La certificación SA 8000 busca certificar que las empresas otorguen todos los derechos propios de

la relación laboral, a sus empleados. Dicha norma, pide regulaciones para evitar la explotación de la niñez, y el debido cumplimiento de normativas internacionales de derechos humanos.

De hecho, una de las pautas de la norma SA 8000 es el correcto ejercicio del poder disciplinario del patrono, exigiendo un trato digno y respetuoso a todo el personal, con cero tolerancia al castigo corporal; coerción mental o física; abusos verbales y cualquier trato severo.

Derecho humano. Debe quedar claro que abstenerse de sancionar faltas con castigos corporales o mentales es una exigencia que trasciende dicha certificación. El respeto a la integridad humana es una obligación impuesta por los derechos humanos, el derecho constitucional y la normativa laboral.

El patrono solo puede ejercer las sanciones que se encuentran legalmente reconocidas, en concordancia con tres principios:

1. ACTUALIDAD: - la sanción debe ser contemporánea a la falta. La legislación laboral otorga al patrono el plazo máximo de un mes para sancionar las faltas cometidas por sus trabajadores; tiempo que se podrá contabilizar desde que la falta se cometió o desde que el patrono tuvo conocimiento de la infracción.

2. CAUSALIDAD: - para sancionar una falta es necesario identificarla claramente, además, se debe individualizar la responsabilidad del trabajador en su comisión.

3. PROPORCIONALIDAD: - la gravedad de la sanción debe ser acorde a la gravedad de la falta cometida. Así, solo se podrá poner una sanción grave cuando la falta cometida pueda ser, de igual manera, grave.

En nuestro ámbito, se reconoce la existencia de tres tipos de sanciones: la amonestación, la suspensión sin goce de salario y el despido sin responsabilidad patronal. En el caso de la suspensión de goce salarial, esta medida solo puede sustituir el despido cuando no exista un

reglamento interno en el trabajo.

De hecho, el despido es la máxima sanción en materia laboral, y solo puede ser ejercida ante la comisión de una falta grave, de conformidad con lo establecido en los artículos 81 y 369 del *Código de Trabajo* de Costa Rica.

Sin importar la gravedad de la falta o sus efectos, en ningún caso, el patrono está autorizado a imponer castigos corporales, físicos o mentales a sus trabajadores.

Es importante que las empresas verifiquen el cumplimiento de esta obligación, y garanticen que no se ejerzan medidas que menoscaben los derechos humanos de los trabajadores en forma expresa, ni en forma solapada.

Es necesario vivir una cultura de cero tolerancia al castigo corporal; coerción mental o abusos verbales. Además, se debe abolir cualquier trato severo o inhumano como prácticas disciplinarias.

El trabajador puede denunciar dichas faltas, si existen en su caso.