



# APLIQUE PARA CUMPLIR SUS PLANES



NUEVOS DETALLES TRAS LA REFORMA PROCESAL LABORAL

## Acoso laboral y manejo en la empresa



José Andrés Gutiérrez

jaquiferrez@bdsasesores.com

Por lo general, la legislación laboral no exige a un patrono tener políticas para regular las condiciones de las relaciones laborales a nivel interno. La única excepción es la Ley Contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, número 7476; la cual obliga al patrono en el país a tener una política interna para la prevención y sanción del hostigamiento sexual.

Sin embargo, existe otro tema de mucha relevancia dentro del ámbito de las empresas que no se encuentra regulado expresamente en nuestra legislación: el acoso laboral o "mobbing" (por su terminología en inglés).

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) ha definido al acoso laboral como "la acción

verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta". Este acoso tiene como propósito y a su vez consecuencia, la generación de un perjuicio a la persona afectada en su ámbito laboral.

El *mobbing* o acoso laboral es considerado un ejercicio abusivo del poder, ya que utiliza diferentes mecanismos de influencia tendientes a que el trabajador ceda a lo que el acosador desea. Algunos ejemplos que pueden constituir un acoso laboral serían: recargar las funciones, o asignar las que sean incompatibles con su formación o capacidades, difusión de rumores o de calificativos negativos, burlas, discriminación o rechazo de la víctima e intervención en el ámbito privado y personal del acosado.

Aunque es muy frecuente pensar que el acoso solo se pre-

senta de patrono a trabajador, también ocurre entre compañeros de trabajo e incluso podría ser de subalternos hacia el jefe.

Con la entrada en vigor de la Reforma Procesal Laboral y la ampliación de los factores de discriminación en su artículo 404, al igual de la inclusión de la nueva causal de despido para el trabajador que incurra en discriminación, se torna más relevante la importancia de que a nivel interno las empresas cuenten con un política interna que regule el procedimiento para evitar el acoso y contemple las acciones a seguir en caso de que se dé. Asimismo, deben definirse procedimientos adecuados y que los mismos sean de conocimiento por parte de los trabajadores.

Dicha política debe contener el procedimiento de investigación, debe indicar quien es la persona u oficina encargada de recibir la denuncia, ya sea verbal o escrita. Definir plazo prudencial para recibir las declara-

ciones del denunciante y aporte de posibles testigos.

Realizar el traslado de cargo a la persona denunciada con el fin de que pueda ejercer su derecho de defensa. Recepción de pruebas, una audiencia testimonial y, posteriormente, resolver en un plazo prudencial por parte del comité o personas encargadas de dirigir el caso. Se recomienda rendir un informe final al respecto con los hallazgos y recomendaciones.

El no atender una denuncia hecha por un trabajador hacia su patrono, donde indique que es víctima de acoso laboral, podría llegar a legitimar al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal (artículo 83 inciso j) del Código de Trabajo) sin que el retiro se considere como abandono del cargo.

De aquí la importancia de poder definir procedimientos internos, aun cuando la ley es omisa en establecer esa obligación de forma expresa.