



# APLIQUE PARA CUMPLIR SUS PLANES



UN TEMA OPORTUNO

## Acoso Sexual: #yotambién en el trabajo



**Guillermo Vargas Masis**

gvargas@bdsaesores.com

Recientemente, Hollywood ha sido sacudido por la polémica en torno a las denuncias por abuso sexual contra el productor Harvey Weinstein.

Ahora bien, ¿qué interés puede generar una noticia del mundo del espectáculo a nosotros los costarricenses, tanto empleados como patronos?

La cuestión es que, lastimosamente, no se trata de hechos que se limitan a la esfera del cine y la televisión; todo lo contrario, es un grave problema que se presenta en todo ámbito imaginable. La solicitud de favores sexuales o la presencia de actos de igual carácter como parte de un intercambio para beneficios o, inclusive, disfrute

de derechos ya establecidos se trata de un cáncer en nuestra sociedad.

La noticia permitió retomar el tema del acoso sexual y dio origen a la valiente campaña de #metoo o #yotambién, *hashtag* utilizado para evidenciar como las mujeres han sido y son víctimas de actos de este tipo.

Para los ámbitos de empleo y docencia, en Costa Rica contamos con la Ley N.º 7476 "Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia". En la misma se establecen los parámetros mínimos para la atención de denuncias por acoso sexual dentro de un centro de trabajo o educativo. Hago la referencia a parámetros mínimos dado cada patrono podrá regu- larlo de manera que le sea conveniente en una Política Laboral Interna (que resulta obligatoria por ley, sea en el ámbito público o privado).

Desde el punto de vista laboral, esta ley y sus subsiguientes reformas (dos a la fecha) intro-

dujeron nuevos derechos y obligaciones tanto a patronos como a trabajadores, con la finalidad de prevenir y sancionar el hostigamiento de naturaleza sexual en el centro de trabajo.

Posteriormente, en el 2010, se amplió el campo de aplicación de la ley, para incluir no solo a los trabajadores de una empresa, sino a otros individuos que día a día interactúan con estos en el marco de relaciones de servicios profesionales, *outsourcing*, etcétera.

Acorde a la normativa se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en las a) condiciones materiales de empleo y docencia, b) desempeño y cumplimiento laboral o educativo y c) estado general de bienestar personal.

Resulta fundamental señalar que el acoso sexual igual se configura con la ocurrencia de un único hecho; es decir, no es

necesario que se trate de una conducta establecida y recurrente resultando que una sola ocasión en la que se perjudique a la víctima es suficiente para tener por configurado el acoso.

Con la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral y la consecuente ampliación de su artículo 404 los factores de discriminación, al igual de la inclusión de la nueva causal de despido para el trabajador que incurra en discriminación, ha ce todavía más relevante y pertinente la importancia de que las empresas cuenten con las herramientas suficientes, así como una debida capacitación a todo el personal, en aras de evitar, tratar y sancionar los casos de acoso sexual.

Si bien la prevención y eliminación de este tipo de conductas cuentan con el suficiente material normativo, se trata de un deber ciudadano de que cada vez menos se presente este tipo de situaciones al punto de que sea erradicado.