Pautas sobre el hostigamiento laboral



César Puntriano
Abogado laboralista

El hostigamiento sexual laboral (HSL) es una forma de violencia que se configura mediante una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. No se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta. Este tipo de situaciones puede presentarse tanto en los centros de trabajo públicos o privados, en el trabajo del hogar, instituciones educativas, en las FF. AA. y PNP, y se manifiestan a través de la promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales, uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones o proposiciones sexuales, gestos obscenos, acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima, entre otras. No perdamos de vista que el HSL impacta negativamente en la víctima de manera psicosomática, altera su vida familiar, el clima laboral, la organización del trabajo e inclusive la imagen de la empresa. Afecta la dignidad e integridad de la persona, su libertad sexual, su intimidad personal, su derecho a no ser discriminado por motivos de género y el trabajar en un ambiente seguro.

Nuestra legislación prevé la obligación de todo empleador, sea público o privado, de implementar un procedimiento para prevenir y sancionarlo, capacitar a su personal, designar a dos miembros para que formen parte del Comité de Intervención Frente a Actos de HSL y organizar la elección de los representantes de los trabajadores, salvaguardando que el comité sea paritario en número y en género. Si el empleador tiene menos de 20 trabajadores, la investigación estará a cargo de un delegado. El comité investigará las denuncias que reciba vía los canales que implemente el empleador, prohibiéndose revictimizar a la víctima. Propondrá la sanción a imponerse, de ser el caso.

Por otro lado, el *mobbing* o acoso laboral posee mayor amplitud pues contempla cualquier conducta tendiente a afectar la dignidad del trabajador mediante un trato humillante, que tenga por objetivo que este dé por finalizado su vínculo laboral. Pese a que nuestra regulación no contiene reglas para prevenirlo y sancionarlo, como ocurre con el HSL, es de la mayor importancia que el empleador implemente un procedimiento interno con miras a atender estas denuncias, investigar y sancionar a los responsables.

La legislación señala que los actos que afecten a la dignidad del trabajador, ejecutados por el empleador, lo habilitan a darse por despedido y demandar judicialmente una indemnización equivalente a la que le correspondería en caso de despido arbitrario. Sin embargo, la ausencia de regulación sobre actos cometidos por los compañeros de trabajo no impide que se adopten los mecanismos para su prevención, detección y sanción. Lo señalado resulta fundamental pues el respeto de la dignidad de la persona es el fin de supremo de la sociedad y del Estado, como lo declara nuestra Constitución Política.