



ACOSO SEXUAL

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN MATERIA LABORAL DERECHO LABORAL – Por: Lic. Rogelio Navas Rodríguez, abogado laboralista Costa Rica

QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL? Hostigamiento sexual es toda aquella conducta de connotación sexual, reiterada e indeseada por quien la recibe, que provoque efectos perjudiciales en las condiciones de empleo, en el desempeño laboral de la víctima y en su bienestar personal. Este tipo de práctica se encuentra sancionada en la legislación costarricense por medio de la Ley Contra el Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley 7476), cuyas sanciones se aplican según la gravedad del hecho.

El acoso sexual puede manifestarse como diferentes tipos de comportamientos, entre los cuales están el requerimiento de favores sexuales, uso de palabras de naturaleza sexual y acercamientos corporales, entre otros. El tipo de acoso puede variar de acuerdo a la relación de jerarquía que existe entre la víctima y el victimario; por ejemplo, de manera ascendente cuando es de los subalternos a la jefatura, descendente si es de la jefatura hacia los subalternos y entre iguales cuando se trata entre trabajadores del mismo nivel jerárquico.

COMO PREVENIR EL ACOSO SEXUAL? Para prevenir este tipo de comportamientos, el patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener condiciones de respeto para las personas que laboren para su empresa por medio de políticas internas y reglamentos adecuados, así como a través de un procedimiento que prevenga y sancione en forma efectiva las conductas típicas de hostigamiento sexual.

Dentro de las responsabilidades que el patrono tiene para prevenir el acoso sexual se encuentran:

- Informar de forma escrita y oral a los trabajadores acerca de la existencia de la política contra el hostigamiento sexual y de las consecuencias de incurrir en este tipo de conductas;
- Establecer el procedimiento interno que se llevará a cabo cuando se presente un caso de este tipo, el cual debe ser adecuado, efectivo y debe garantizar tanto la confidencialidad de las denuncias como el cumplimiento del Debido Proceso;
- Mantener personal idóneo y capacitado para la prevención del hostigamiento sexual y para la conducción de procedimientos internos investigativos y disciplinarios.

CÓMO PROCEDER ANTE UNA DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL? Una vez que se reciba una denuncia por acoso sexual en la empresa o institución, el patrono está obligado a informar a la Defensoría de los Habitantes y a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En el caso de la Defensoría de los Habitantes, la noticia lo es para que ejerza su función asesora y contralora de legalidad en relación con el procedimiento que deberá seguir la empresa. En el caso del Ministerio de Trabajo, debe informársele para que vele por el cumplimiento de la ley.

Ante este tipo de fiscalización por parte de las mencionadas autoridades administrativas, la ley ha dispuesto la obligación de que el patrono cuente con un reglamento interno que regule tanto los actos de hostigamiento sexual como el procedimiento a seguir ante una denuncia de este tipo. Si se incumple el procedimiento interno de la empresa para tratar de solucionar los casos de hostigamiento, o si se vuelve a incurrir en la misma conducta, la víctima podría dar por terminado el contrato laboral con responsabilidad patronal.

ES POSIBLE DESPEDIR A UN TRABAJADOR QUE HAYA PRESENTADO UNA DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL? Es importante tener en cuenta que la persona que haya formulado



una denuncia por acoso sexual no podrá ser despedida a menos que sea por una causa justificada, por algún incumplimiento grave al contrato laboral o por alguna causal de despido de las contenidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. En dichos casos, el patrono deberá presentar una solicitud de despido ante la Dirección Nacional e Inspección General del Trabajo, donde se deberá demostrar la existencia de causa justa para el despido sin responsabilidad patronal.

QUÉ PUEDE HACER LA VÍCTIMA DE ACOSO SEXUAL? La víctima de hostigamiento sexual tiene la oportunidad de recurrir directamente al Ministerio de Trabajo o a la vía judicial cuando en la empresa no se cuente con los mecanismos idóneos para investigar el caso, o cuando el victimario sea su superior jerárquico. Dentro del proceso judicial se pueden otorgar medidas cautelares, se evacúa la prueba, se brinda asesoría y apoyo emocional a las víctimas y, de ser necesario, se procede a sancionar al victimario.

En caso de que requiera mayor información o asesoría, ya sea para afrontar un caso de acoso sexual o para prevenir el hostigamiento sexual en su empresa, no dude en contactarnos en <http://www.navaslegal.com/contactenos/>