

655

24 de octubre del 2023

¿Cómo corresponde afrontar una situación de acoso sexual en el lugar de trabajo? Tenemos una situación de un colaborador que dirige uno de nuestros departamentos y hemos recibido quejas de una de las vendedoras bajo su dependencia. Y ya el año pasado habíamos recibido queja de otra vendedora, pero el asunto no escaló porque ella fue desvinculada, por otros motivos.

El Art. 47.9 del Código de Trabajo dispone: "Está prohibido a los empleadores: ...ejercer acciones contra el trabajador que puedan considerarse de acoso sexual, o apoyar o no intervenir en caso de que lo realicen sus representantes."

A partir de ese texto legal, la responsabilidad de un empleador podría quedar comprometida si no interviene o no brinda apoyo al colaborador denunciante de un acoso sexual. Y si el acosador es una persona esencial en las operaciones de la empresa, a quien se desearía conservar, lo ideal es que se intervenga del modo siguiente.

Convendría sostener una reunión con el colaborador que acosa, exponiéndole la denuncia que hay sobre su comportamiento y exhortándole a que se abstenga en su proceder, acompañado de uno que otro consejo.

Luego, habría que mantener en observación las cosas, y si resurge la queja de parte de la acosada, entonces habrá que llamar nuevamente acápite al acusador y al final de la reunión conviene dirigirle un correo electrónico, primero, haciendo referencia a la primera reunión, y segundo, fijando compromisos de su parte, acompañado de un tono de advertencia, en el sentido de que no debe de repetirse la situación.

Y si la situación persiste, entonces lo ideal es solicitar una visita de inspección, a partir de la cual (dependiendo lo que ocurra durante la inspección) habría que proceder con un despido justificado y sin prestaciones laborales.