

EL ACOSO LABORAL: UN ATENTADO A LA CULTURA LABORAL

NELVA REYES

SEUDÓNIMO: LA REPÚBLICA

ÍNDICE

1. Introducción
2. Marco conceptual
 - 2.1 Cultura Laboral,
 - 2.2 Acoso laboral ¿Cómo se ha comprendido en Panamá?
3. El acoso laboral: un atentado a la cultura laboral
4. Deberes del Estado, y las organizaciones frente al acoso laboral y derechos de las víctimas
5. El acoso laboral en el plano de la legislación internacional
6. Conclusiones
7. Fuentes consultadas

INTRODUCCIÓN

El presente ensayo pretende hacer una reflexión acerca de cómo el acoso laboral constituye un atentado para una cultura laboral positiva y fuerte.

Para ello, hemos revisado conceptos generales de la literatura académica y hemos hecho un estudio de la legislación nacional y del convenio que rige la materia, con la finalidad de documentar el resultado de esfuerzos y de luchas, fundamentalmente, de mujeres organizadas a través de organizaciones sociales de distinta naturaleza y de los sindicatos.

Nuestro trabajo parte de una concepción de la cultura laboral, seguido de cómo se ha comprendido en Panamá el acoso laboral. Posteriormente se reflexiona sobre el acoso laboral como un atentado a la cultura laboral. Además, se establecen los deberes del Estado y las organizaciones frente al acoso laboral y los derechos de las víctimas. Y se hace una breve reflexión sobre el acoso laboral en el plano de la legislación internacional. Finalmente se establecen unas reflexiones finales y se comparten las fuentes consultadas.

Sin duda que el XLIII concurso nacional IPEL ha sido una gran y grata oportunidad para profundizar en una temática fundamental para el mundo del trabajo, como lo es el acoso laboral y la cultura laboral. Es preciso que los diferentes sectores de trabajadores y trabajadoras, sector empresarial y gubernamental, sigan sumando esfuerzos para prevenir y erradicar la violencia expresada a través del acoso laboral, promoviendo, procesos de información y formación cuyo objetivo sea crear una cultura laboral sana, respetuosa, y transparente que permita trabajar de manera cordial y en forma decorosa por el bienestar de las y los trabajadores, las organizaciones y la sociedad en general.

EL ACOSO LABORAL: UN ATENTADO A LA CULTURA LABORAL

1. Marco conceptual

El presente marco conceptual está integrado por dos concepciones fundamentales que sientan las bases de la reflexión que se realiza en este ensayo: cultura y acoso laboral. A continuación, se desarrollan las nociones generales de estos conceptos extraídas de la literatura académica y de la legislación, como fuente principal de lo que a lo interno de cada país se comprende por acoso laboral.

1.1 Cultura laboral

Al concepto cultura laboral también se le denomina cultura organizacional, y el mismo se va estructurando hacia fines de los años setenta, concretamente en 1979, con Pettigrew, quien la describe como “el sistema de significados públicamente y colectivamente aceptados operado para un grupo determinado en un tiempo dado”. (Llanos, 2016)

Estos significados se adhieren a las personas que lideran y trabajan en una organización laboral, de modo que como dice Chiavenato (1993) la cultura organizacional significaría, un modo de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma de interacción y de relaciones típicas de determinada organización. Cada organización es un sistema complejo y humano con características propias, con su propia cultura y con un sistema de valores. Todo ese conjunto de valores debe ser continuamente observado analizadoe interpretado. (Chiavenato, 1993)

Es decir, la complejidad de la cultura laboral u organizacional se irá transmitiendo permanentemente, a través de la comunicación, las actitudes de las y los líderes y de las trabajadoras y trabajadores de una organización. Así como de sus normas propias (código de ética, reglamento interno de trabajo, entre otras); de la práctica y el cumplimiento de la legislación nacional vigente; de los mensajes y del trato cotidiano, así como de la forma y asertividad de dirimir los problemas que se puedan suscitar en la organización.

Dicho de otro modo, la cultura laboral constituye la personalidad e identidad particular de cada organización, la cual permite distinguirse entre sí. Por la tanto, la cultura se verá reflejada en cada una de las actividades que realiza la organización, hacia su interior o exterior, en especial en la relación con sus grupos de interés, liderazgos, trabajadoras, trabajadores, clientes y comunidad.

La cultura organizacional o laboral puede clasificarse como fuerte o débil, dependiendo de las características que identifiquen a las instituciones, sus resultados, el nivel de estabilidad, las motivaciones, el compromiso, el respaldo del personal, y a partir de las formas en que fluyen los distintos procesos cotidianos (Bateman y Snell, 2009). Contar con procesos y normas internas claras, así como con un ambiente laboral sano, respetuoso y cordial, que respete la dignidad de todas las personas que componen la organización y que prevenga, atienda y sancione hechos que atenten contra esa dignidad y bienestar de las y los integrantes de dicha organización, representará una cultura laboral fuerte. Lo contrario, representará una cultura laboral débil.

1.2 Acoso Laboral ¿Cómo se ha comprendido en Panamá?

La cultura laboral ha sido y es afectada de manera negativa en los centros de trabajo por el acoso laboral, sean a nivel del sector público o privado, ya que con este se desarrollan una

serie de acciones que perjudican de manera considerable el desarrollo, la producción, y el ambiente social que se debe desarrollar de manera pacífica en un espacio de trabajo.

Para detener estas acciones y procurar una cultura laboral fuerte y positiva, los países, exigidos fundamentalmente por organizaciones de mujeres, sindicatos y otras organizaciones sociales, han tenido que establecer normas que le permitan un control de la violencia y el acoso laboral.

De allí en Panamá ha habido una evolución progresiva de esta figura en la legislación, siendo que inicialmente se ha entendido como una conducta de connotación estrictamente sexual y posteriormente, se amplía a una conducta que pueda incluir acciones sexuales y morales o psicológicas. Además se ha dado un progresivo endurecimiento de las penas.

Es importante señalar que, tal como se muestra en el cuadro que se plasma a continuación, el acoso laboral ha sido establecido para todo tipo de organización, sea pública o privada, dado que con independencia del tipo de organización, estas prácticas, que constituyen delito hoy día en nuestra legislación, afectan la dignidad de las personas y en consecuencia atentan contra una fuerte y positiva cultura laboral u organizacional, menoscabando tanto la vida, la dignidad y el bienestar de quienes son víctimas de estos hechos, de manera directa, pero también la confianza y la seguridad del resto de las personas que se encuentran en una organización y que no son víctimas directas. Al mismo tiempo, afecta la productividad de la organización, ya que al contar con un ambiente laboral inseguro, se merma la posibilidad de rendir mejor en los espacios de trabajo.

Cuadro No. 1. Evolución conceptual del acoso laboral en la legislación panameña.

Ley	Contenido sobre el acoso
Ley 9 de 1994, por la cual se establece y regula la carrera administrativa.	Acoso sexual: Hostigamiento con motivaciones o contenidos sexuales, en forma física, verbal, gestual o por escrito, de un funcionario a otro, del mismo u otro sexo que ni expresa ni tácitamente lo hayan solicitado y que afecta el ambiente laboral. Prohíbe el acoso sexual y lo establece como una forma de destitución directa.
Ley 12 de 1995, por la que se adopta la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem Do Para"	Se entiende el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, como una forma de violencia contra las mujeres.

Ley 44 de 12 de agosto de 1995, por la cual se dictan normas para regularizar y modernizar las relaciones laborales. Modifica el Código de Trabajo.

Ley 4 de 1999, por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.

Se prohíbe a trabajadores (art. 127) y a empleadores (art. 138) realizar actos de acoso sexual.

- Se establece como parte de las políticas que debe realizar el Estado para que haya equidad jurídica: incorporar, en el Código Penal, otras disposiciones que regulen figuras delictivas no contempladas aún, como el hostigamiento o acoso sexual.
- Reconoce que las mujeres están más propensas de ser víctimas al hostigamiento o acoso sexual en el empleo.
- Respecto de las acciones que se les mandata al Estado para promover el empleo están: estudiar y prevenir las situaciones de acoso u hostigamiento sexual en el trabajo.
- Reconoce que el acoso moral, el acoso u hostigamiento sexual son formas de discriminación contra las mujeres.

Ley No. 38 de 10 de julio de 2001, que reforma y adiciona artículos al Código Penal y Judicial, sobre violencia doméstica y maltrato al niño, niña y adolescente, deroga artículos de la Ley 27 de 1995 y dicta otras disposiciones

Establece que una de las formas de manifestación de la violencia psicológica se da mediante el acoso o menosprecio al valor personal (...) o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

Incorpora al capítulo I del Título VI del Código Penal al acoso sexual, quedando así: Violación, Estupro, Abusos Deshonestos y Acoso Sexual.

Se adiciona el artículo 220 A al Capítulo I del Título VI del Código Penal, el delito de acoso.

Artículo 220 A. Quien por motivaciones sexuales y abusando de su posición, hostigue a una persona de uno a otro sexo, será sancionado con pena de prisión de 1 a 3 años.

Ley 82 de 2013, que adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el femicidio y sancionar los hechos de violencia contra.

Define el acoso sexual como todo acto o conducta de carácter sexual no deseada que interfiere en el trabajo, en los estudios o en el entorno social, que se establece como condición de empleo o crea un entorno intimidatorio o que ocasiona a la víctima efectos nocivos en su bienestar físico o psicológico.

Se establecen obligaciones específicas para el Estado, concretamente a través del Ministerio de Trabajo para sensibilizar a las empresas y sindicatos para promover el derecho

a laborar en un ambiente libre de hostigamiento, acoso sexual o favoritismo, así como de promover, a través de programas específicos, la obligación de establecer un procedimiento de quejas ágil y efectivo, así como la prevención del acoso sexual contra las mujeres en empresas y sindicatos.

Además, endurece las penas a quien incurra en violencia psicológica mediante el uso de amenazas, intimidación, chantaje, persecución o acoso contra una mujer o la obligue a hacer o dejar de hacer, tolerar explotación, amenazas, exigencias de obediencia o sumisión, humillaciones o vejaciones, aislamiento o cualesquiera otras conductas semejantes será sancionado con prisión de cinco a ocho años, pudiendo aumentarse de una tercera a la mitad del máximo de la pena si producen un daño psíquico.

Quien acose, hostigue, aceche o discrimine sexualmente a una persona con quien tiene un vínculo laboral, escolar o religioso, independientemente de la relación jerárquica, será sancionado con pena de dos a cuatro años de prisión y tratamiento terapéutico multidisciplinario en un centro de salud público o privado.

Ley 7 de 2018, que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones.

Hostigamiento, acoso sexual o moral. Acción u omisión sistemática, continua o de reiteración eventual, en la que una persona insinúa, invita, pide, persigue, limita o restringe derechos, disminuye la libertad, actúa groseramente con insultos, humilla a otros con fines de obtener alguna retribución sexual o afectar la dignidad de la otra persona.

En el ámbito laboral, incluye, pero no se limita, a la explotación, la negativa a darle a la víctima las mismas oportunidades de empleo, no aplicar los mismos criterios de selección, no respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo o descalificación del trabajo realizado.

En el ámbito educativo, consiste en amenazas, intimidación, humillaciones, burlas, maltrato físico, discriminación contra personas con discapacidad o cualquier tipo de discriminación, basada o no en el sexo de la víctima.

Elaboración propia con base en las normas citadas.

Como se puede apreciar, el acoso laboral ha ido evolucionando en la legislación panameña, quien es la que la define y este pasa de ser una acción estrictamente sexual a una figura más amplia, que abarca el hostigamiento, el acoso sexual y moral o psicológico.

Además, la legislación reconoce que las principales víctimas del acoso son las mujeres y le asigna una gravedad mayor al acoso, siendo que ha pasado de ser concebido como una falta

administrativa y una causal de despido hacia la persona que ejerce el acoso, a pasar a constituirse como un delito que ha transitado de leve a grave.

Otro hecho importante, es que además de lo anterior, la República de Panamá ha asumido que el flagelo del acoso laboral debe incorporar acciones preventivas, motivadas desde el Estado, delegando responsabilidades a varias instancias como se ampliará más adelante.

2. El acoso laboral: un atentado a la cultura laboral

El acoso laboral daña y envilece la cultura laboral. Este se basa en el ejercicio del poder que en un momento dado se ejerce sobre la persona víctima de este. Este acoso se da tanto en instituciones privadas como públicas, y crea en las instituciones y /organizaciones donde se da, un enrarecido ambiente laboral que limita el rendimiento y productividad en el mismo. Para denunciar la realización de estos actos, las personas se ven limitadas a la presentación de las pruebas que permitan demostrar los hechos, lo cual, para muchas víctimas a veces le es difícil obtenerlas, ya que, usualmente el acoso se ejerce en espacios en donde no suele haber testigos, quedando la palabra de las víctimas en contraposición de otra persona con poder, usualmente la de su jefe/jefa o docente. Esta particular característica genera consecuencias que si no son frenadas a tiempo, pueden fomentar culturales laborales débiles y riesgos laborales, exponiendo así a la población trabajadora, causando daños a las y los trabajadores, a la familia, a la organización y a la sociedad. Siguiendo a la autora, Alejandra Cruz (2012), estas consecuencias pueden tomar algunas de estas formas:

Cuadro No. 2. Consecuencias del acoso laboral

A nivel individual	A nivel organizacional	A nivel social
- Desconcierto frente a la situación que está viviendo la cual se conoce como pérdida del sentido. - Cambio en comportamientos fisiológicos, emocionales y cognitivos, miedo, agotamiento, pérdida de motivación, estrés, frustración, ansiedad, depresión, entre otros. - El acoso laboral puede causar enfermedades ocupacionales severas e incapacitantes para generar ingresos,	- El acoso laboral generalmente tiene repercusiones a nivel psicológico en las y los trabajadores, por lo tanto, el tratamiento de las enfermedades tienen un costo alto para la organización. - Costos altos de producción, alta rotación de personal, pago de indemnizaciones y de despidos anticipados, falta de motivación en las y los trabajadores, etc. - Mala reputación de las organizaciones.	- Costos médicos públicos (como pensiones por invalidez, jubilaciones anticipadas) - La pérdida de la fuerza de trabajo y la fuga de talentos que pueden contribuir a la sociedad.

puede producir aislamiento social, e incluso llevar al suicidio. - Retiro anticipado del trabajo.		
Elaboración propia con base en (Cruz, 2012)		

Es importante señalar que una consecuencia última y fatal del acoso laboral es la muerte de la víctima, que cuando atiende, como en la mayoría de los casos, a condiciones de género se le conoce como femicidio. Esta es la expresión más cruel de la violencia hacia las mujeres, la cual tiene décadas de ser expuesta y exigidas acciones a las autoridades desde diferentes organizaciones de mujeres, académicas, sindicalistas, dado el riesgo permanente que viven las mujeres ante situaciones de acoso u otros tipos de violencia contra ellas.

Pese a sendos esfuerzos legislativos, académicos, de sensibilización y logros de mujeres organizadas, la violencia hacia las mujeres expresadas a través de múltiples formas, una de ellas el acoso, esta no se detiene, lo cual como se ha señalado afecta el bienestar, la vida y la situación laboral donde se desempeña. En Panamá se han dado varios casos donde incluso la mujer fue asesinada en los predios donde laboraba. Hemos generado una cultura de violencia que van desde la violencia doméstica hasta ejercerla en el trabajo, causando distintas consecuencias en las víctimas.

3. Deberes del Estado y las organizaciones frente al acoso laboral y derechos de las víctimas

Por estos efectos o consecuencias que atentan contra una cultura laboral fuerte, se ha hecho inminente ejercer acciones que prevengan estos hechos dentro de una organización, para no exponer a las víctimas, a las y los demás trabajadores y a la misma organización a situaciones de esta naturaleza.

Para evitar, prevenir o bien sancionar el acoso laboral, la ley panameña ha establecido obligaciones en torno a procurar una cultura laboral fuerte. Así se tiene que tanto el Estado como las organizaciones tienen responsabilidades claras para este propósito, como a continuación se señala:

- Deberes del Estado:

Conforme a la Ley 7 de 14 de febrero de 2018, le corresponde al Ministerio de Educación, a la Universidad de Panamá, como fiscalizadora de las universidades particulares, al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y al Ministerio de Desarrollo Social, cada uno dentro de su ámbito de acción promover y desarrollar programas educativos para la prevención de las conductas previstas en la Ley, vinculadas al sexismo, racismo, hostigamiento y acoso sexual o moral.

Asimismo, las instituciones deben desarrollar estrategias para fomentar cambios en las políticas y procedimientos en las instituciones gubernamentales y del sector privado, con el fin de mejorar sus respuestas a las necesidades de las víctimas. Es decir, deben promover la adopción de protocolos adicionales o incorporar lineamientos específicos para prevenir el acoso

laboral en sus normas internas existentes, tales como reglamentos internos de trabajo y códigos de ética. Un ejemplo de una acción en este sentido, fomentada por el Estado y dirigida fundamentalmente hacia el sector empresarial, la dio Panamá en el 2019, con la adopción, mediante resolución del Protocolo para Identificar, Prevenir y Atender la Violencia de Género en el Ámbito Empresarial. (Mitradel, 2019).

- Deberes de las y los empleadores:

El artículo 6 de la Ley 7 de 2018, indica que todo empleador, institución pública y centro de enseñanza oficial o particular tendrá la responsabilidad de establecer una política interna que prevenga, evite, desaliente y sancione las conductas de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo. En atención a lo anterior se deberán tomar las medidas que sean necesarias y convenientes para tal efecto.

El alcance de las responsabilidades de prevenir, atender y sancionar el acoso laboral, conforme al artículo 7 de la Ley 7 de 2018, incluye a los gremios, al señalar que: los gremios profesionales deberán establecer políticas de prevención y procedimientos de sanción para las conductas de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo, efectuadas por parte de sus agremiados, con ocasión del ejercicio profesional. Igualmente, las organizaciones de trabajadores/as u organizaciones sociales desarrollarán programas de orientación y asesoramiento para evitar la práctica de estas conductas. Para ello se establecen multas que deberán pagar por el incumplimiento de las medidas dispuestas en la Ley.

Por otro lado, un elemento clave para mantener una cultura laboral fuerte y positiva, que en primer lugar le corresponde a las organizaciones, es aplicar las sanciones correspondientes cuando alguna o alguno de sus integrantes no actúen con base en los principios y normas de la

organización. Vencer la impunidad es un desafío para asegurar y garantizar el respecto a la dignidad de las y los trabajadores, su seguridad y su confianza en la organización. Por tal razón, aplicar las sanciones, luego de seguido los procedimientos establecidos, es una vía importante para promover una cultura laboral fuerte.

Con base en la legislación vigente, existen de forma concreta ciertas acciones que son sancionables. Por ejemplo, con base en la Ley 7 de 2018, en el caso de trabajadores de la empresa privada, que hayan cometido acoso, se dará la terminación de la relación laboral por causa justificada, de acuerdo con lo establecido en el numeral 15 del artículo 213 del Código de Trabajo. En el caso de servidores públicos que incurran en acoso sexual, terminación de la relación laboral, de acuerdo con lo previsto en el numeral 14 del artículo 140 y del numeral 10 del artículo 155 del Texto Único de la Ley 9 de 1994, que regula la carrera administrativa; a los docentes que se les compruebe haber incurrido en hostigamiento, acoso sexual o moral, sexismo o racismo, según lo establecido en el artículo 178 del Código Penal. Aunado a las sanciones penales establecidas en la Ley 82 de 2013, señaladas con anterioridad.

Es importante indicar que en muchas ocasiones las personas al no tener una prueba que sustente su denuncia no se atreven a denunciar, en ocasiones por el temor a que les crean, “al qué dirán” y siempre la duda frente a si las prueba que presenta son suficientes. Para hacer una denuncia la persona que la hace, debe tener conciencia y asume con responsabilidad la misma. Los cuestionamientos y presión a los cuales es sometida la persona denunciante, por parte de sus propios compañeros/as, familiares y amistades no siempre van en dirección de garantizar que esa denuncia se mantenga hasta el logro del objetivo. De hecho, parte importante de culturas laborales fuertes y positivas consiste en transmitir una cultura organizacional libre de acoso y violencia en el ámbito del trabajo, tanto a nivel comunicacional (para identificar cuándo se está

en una situación de acoso) como de los procedimientos internos (los canales de denuncia). Esto, que es un deber de las organizaciones, permitirá dotar de mayor seguridad a las personas víctimas de este flagelo, para denunciar.

- Derechos de las víctimas de acoso laboral

Si se comprueba que la persona ha sido víctima de alguna de las conductas descritas en la Ley 7 de 2018, tiene derecho a:

- En caso que haya sido despedida, a que se considere despido injustificado, de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo;
- Al cese de las consecuencias negativas de las oportunidades de empleo o de estudio desnegadas;
- A que se dé por terminada la relación laboral, con derecho a percibir el importe de la indemnización por despido injustificado de acuerdo con el Código de Trabajo, si expresamente lo solicita.
- Tratándose de servidores públicos podrán también considerarse el traslado si así lo desea.
- Al pago de salarios caídos y demás indemnizaciones que el juez determine. La parte responsable deberá cubrir los gastos y costas del proceso.

4. El acoso laboral en el plano de la legislación internacional

Dada la incidencia que tiene y ha tenido el acoso en el ámbito laboral, el tema ha llevado a que personal directivo de los diferentes organismos internacionales, hayan escuchado las demandas de las mujeres y que hayan asumido una posición frente a una situación muy delicada que afecta a las trabajadoras fundamentalmente. Así en 1999, Juan Somavía primer director de

la OIT presentó el documento titulado “Trabajo Decente”. En él introduce el mencionado concepto caracterizado por cuatro objetivos estratégicos a saber: los derechos en el trabajo las oportunidades del empleo, la protección y el diálogo sociales. Cada uno de ellos cumple además una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal. Siete años después los ministros y ministras, que en representación de todos los países del mundo forman parte del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, declararon:

“Estamos convencidos de la urgente necesidad de crear un entorno a escala nacional e internacional que propicie el logro del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos como base del desarrollo sostenible, para la creación de nuevas oportunidades laborales”.

La democracia en un país no se puede cimentar en las desigualdades sociales, en la discriminación salarial y laboral, en la violencia de género, en no contar con las prestaciones básicas que debe tener todo ciudadano o ciudadana para desarrollarse de manera integral.

Es así que el Consejo de Administración de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) el 10 de junio de 2019 en su Centésima Octava reunión, adopta el 21 de junio de 2019 el Convenio que puede ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso numerado 190 y que, ante la solicitud y demanda recurrente de trabajadoras y trabajadores organizados, fue ratificado por la República de Panamá en el año 2022.

El artículo 1 del Convenio genera una definición mucho más amplia e incluyente de lo que se entiende por acoso, estableciendo lo siguiente:

“la expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico e incluya la violencia y el acoso por razón de género”.

Además, de forma especialmente particular define el acoso como sinónimo de la violencia e indica que cuando este sea por razón de género se entenderá como:

“ la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género , o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado e incluye el acoso sexual”.

Se distinguen en consecuencia algunos elementos de esta definición:

- La valoración de esta conducta es considerada inaceptable.
- La misma puede ocurrir o haber ocurrido tan solo una vez para que sea considerada como tal o bien varias veces.
- Debe causar o puede causar algún daño físico, psicológico, sexual o económico.
- Y se adiciona de manera específica, aquel acoso que es motivado por razones de género.

El Convenio 190 es una herramienta internacional, hoy día también nacional, que debe permitir que las prácticas de violencia y acoso laboral sean exterminadas en una relación y ambiente de trabajo. Ninguna mujer u hombre o cualquier persona debe ser asediada, recibir

malos tratos o propuestas indecorosas para mantener u obtener un puesto en una institución del Estado o un trabajo en una empresa.

Un dato importante, es que el Convenio 190 protege a las y los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión tanto de las y los trabajadores asalariados, según se definen en la legislación y en la práctica nacional, así como de las personas que trabajan en cualquiera que sea su situación contractual, es decir, las personas en formación incluidas pasantes, aprendices, las y los trabajadores despedidos, personas que se desempeñan como voluntarias y voluntarios, las personas en busca de empleo, y personas postulantes a un empleo. También incluye a las y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Siendo así que tiene un alcance amplio, pudiendo ser aplicable a todos los sectores públicos o privados, de la economía formal como informal, en zonas urbanas como rurales. Es decir, el Convenio 190 incluye a todos los trabajadores y trabajadoras estén o no organizados, que presten de forma permanente o no servicios en una empresa o institución, siempre y cuando se ejerza en el trabajo, en relación con el trabajo o como el resultado del mismo.

En relación con lo anterior, otro aspecto novedoso del convenio, es el lugar donde puede suscitarse el acoso, siendo que el mismo puede ocurrir en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; en los lugares donde se paga al trabajador/a; donde se come o en los espacios donde la o el trabajador toma su descanso o en los que utiliza instalaciones sanitaria o de aseo y en los vestidores. También puede ocurrir, en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de

tecnologías de la información y de la comunicación; en el alojamiento proporcionado por el empleador y en los trabajos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

El Convenio 190 prohíbe la violencia y el acoso. Y señala la necesidad de velar porque las políticas pertinente aborden la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; también el Convenio indica que hay que adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso. Señalando la necesidad de establecer mecanismos de control de la aplicación y seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes; que las víctimas tengan acceso a vías de recursos y reparación y a medidas de apoyo; prever sanciones; desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda; garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

El artículo 5 del Convenio 190 se refiere a: “el objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo miembro deberá respetar y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación.

La violencia y acoso en el mundo del trabajo crean inseguridad e inestabilidad en el personal que labora en el centro de trabajo. El artículo 12 del Convenio dice las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que

amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existente para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

En este sentido, el Convenio 190 hace referencia en el artículo 12 al hecho de que se puede aplicar o diríamos se puede hacer efectivo por medio de los Convenios Colectivos de Trabajo. Las y los trabajadores panameños tienen consignado en el Código de Trabajo la realización de Convenios Colectivos, a través de estos se requiere contemplar la consignado en el Convenio 190. Hoy aún se cuenta con esa posibilidad para garantizarle al trabajador/a, una incorporación práctica y pronta de lo dispuesto en el Convenio 190.

Sin duda alguna que el acoso en el mundo del trabajo atenta contra una cultura laboral sana y fuerte. Es una acción repudiable desde todo punto de vista. Afecta la dignidad humana, al motivar que una persona se sienta mal, incapaz, de realizar una tarea o un trabajo, para hacerle sentir que lo que él o ella realiza no tiene validez. Es un acto de humillación permanente y continuada en el tiempo, que puede tener a cualquiera persona como víctima, sin importar la preparación académica o la formación política que se tenga.

A través del acoso moral hay una destrucción psicológica de la persona, mediante acciones que le hacen sentir minimizada/o a la víctima, por ejemplo, cuando el acoso se lleva a no reconocer el talento, compromiso, y trabajo de la víctima. Se requiere por tanto, una actuación firme frente a este flagelo. No se necesita sólo una reparación moral sino una sanción ejemplar, para quien lo hace.

Esta situación se complejiza hoy día con el mundo digital. Cuando las redes sociales hoy en día son utilizadas para denigrar a las mujeres, sin importar que esa denigración llegue a miles y / o millones de personas, constituyéndose un reto importante, sobre todo cuando no hay

suficientes herramientas que permitan investigar y sancionar estos hechos. De allí la importancia de contar con normas como la Ley 82 de 2013, la Ley 7 de 2018, o bien las demás normas citadas, y, como el Convenio 190 que contribuyan a hacerle justicia a las mujeres víctimas de acoso, quienes son las más afectadas. Se precisa que los contenidos de esta normativa, se implementen y se cumplan de forma ejemplar para que no queden como una lista de buenas intenciones o letra muerta, sino que por el contrario, tengan vida en pro de una cultura laboral sana, positiva y fuerte en favor de las y los trabajadores y de la sociedad en general.

CONCLUSIONES

1. Es imperativo que en las diferentes empresas, en los centros educativos, en los sindicatos, en la comunidad nacional se dé una cultura laboral en procura de contribuir a construir una sociedad más humana, que propicie el bienestar de las y los integrantes de toda organización.
2. Para impulsar y promover una cultura laboral, dada la situación existente en el país, se requiere en primera instancia una preparación del personal docente del país con dicho objetivo, que las y los docentes estén en condiciones a todos los niveles incluidas las universidades, de llevar a cabo el plan de garantizar e irradiar ese conocimiento en la formación de una cultura laboral fuerte y positiva. Desde luego que esto implica un proceso, pero tiene que ser una política de Estado, que haya una voluntad política y que en quince o veinte años hayamos logrado tener un país distinto del que hoy tenemos. Donde los derechos humanos de todas y todos se respeten.
3. La cultura del trabajo sea vista no como un castigo, sino como una forma de desarrollarnos y aportar al país. Lograr que el trabajo sea el disfrute de la vida, donde los derechos laborales sean respetados.
4. Es necesario el cumplimiento de toda la legislación para garantizar que se pueda vivir sin temor a ser violada, o acosada por el hecho de ser mujer.
5. Es necesario hacer campañas para dar a conocer las normas, como la Ley 7 de 2018, el Convenio, 190, la Ley 82 de 2013 y las demás que hemos citado y se encuentran vigentes. Estas normas deben ser parte del conocimiento que deben tener las y los educadores, pero tanto el sector privado, como los ministerios, y las organizaciones sindicales, organizaciones gremiales tienen el deber de participar, conocer e impulsar y promover el

conocimiento a conciencia de estas normas, de modo que se puedan articular y maximizar los esfuerzos, para que no haya ningún sitio donde este mensaje no haya llegado.

6. Es necesario mantener de forma permanente campañas, de norte a sur y de este a oeste en todo el país. Buscar como diría el Pedagogo Zujolinsky que hasta las paredes hablen en pro de la cultura laboral u organizacional fuerte y positiva, libre de acoso y violencia en el mundo del trabajo.

FUENTES CONSULTADAS

- Bateman y Snell. (2009). *Gestión y Colaboración en la Competitividad*. Distrito Federal: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (1993). *Administración de recursos humanos*. Distrito Federal, México: Editorial Mc Graw Hill.
- Cruz, A. (2012). *El acoso laboral y sus efectos a nivel individual, social y organizacional*. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- Llanos, M. (2016). *La cultura organizacional, eje de acción de la gestión humana*. Samborondón - Ecuador: Universidad Ecotec.
- Ley 9 de 1994, por la cual se establece y regula la carrera administrativa.
- Ley 12 de 1995, por la que se adopta la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem Do Para".
- Ley 44 de 12 de agosto de 1995 Por la cual se dictan normas para regularizar y modernizar las relaciones laborales. Modifica el Código de Trabajo.
- Ley 4 de 1999, por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.
- Ley No. 38 de 10 de julio de 2001, que reforma y adiciona artículos al Código Penal y Judicial, sobre violencia doméstica y maltrato al niño, niña y adolescente, deroga artículos de la Ley 27 de 1995 y dicta otras disposiciones.
- Ley 82 de 2013, que adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el femicidio y sancionar los hechos de violencia contra.
- Ley 7 de 2018, que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones.
- MITRADEL. Resolución del Ministerio de Trabajo que adopta el Protocolo para Identificar, Prevenir y Atender la Violencia de Género en el Ámbito Empresarial.
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.