

**Prevención Del Acoso Laboral:** Una iniciativa esencial para las empresas modernas

El acoso laboral, también conocido como mobbing, es una realidad inquietante en los entornos laborales a nivel global, y la República Dominicana no es la excepción. Las empresas deben asumir un rol preventivo proactivo frente a esta problemática, no solo por las implicaciones legales que conlleva, sino también por las repercusiones perniciosas en la reputación corporativa y la pérdida de talento valioso.

## I. IMPLICACIONES LEGALES DEL ACOSO LABORAL

Nuestra jurisprudencia ha definido el mobbing como aquellos "actos o comportamientos, discriminatorios o vejatorios protagonizados en el tiempo, con intencionalidad, llevados a cabo en el ámbito de trabajo dependiente, por parte del empresario o sus subordinados o bien por parte de otros compañeros y que se caracteriza por una persecución o violencia psicológica con fines degradantes, humillantes, aislantes que atentan con la dignidad, la persona misma del trabajador y la estabilidad laboral"(Sentencia No. 434, Suprema Corte de Justicia).

Es así que desde la perspectiva jurídica debemos considerar que, aunque la figura del acoso laboral no está específicamente contemplada en la normativa local, se enmarca dentro de los principios fundamentales establecidos en el Código de Trabajo, particularmente en el Principio XII, que reconoce el derecho básico de todos los trabajadores a que se les proteja su integridad física, su privacidad y su dignidad personal.

Asimismo, el Artículo 42 de la Constitución de la República Dominicana del 26 de enero de 2010 consagra el derecho a la integridad personal, lo que implica que los empleadores tienen la obligación de asegurar que los trabajadores no sean sometidos a procedimientos o tratamientos degradantes que puedan afectar su integridad física y mental, su buen nombre, su honor, su privacidad y su propia imagen, respetando así la dignidad humana como un principio fundamental del estado social de derecho. En particular, el acoso laboral puede infringir diversas normativas laborales, de derechos humanos y de salud ocupacional.



De lo anterior se desprende que asumir un rol preventivo en las empresas y asegurar que sus trabajadores cuenten con un ambiente de trabajo seguro y libre de hostigamiento puede liberar a que los empleadores se vean sometidos sanciones severas, demandas laborales y perjuicios económicos considerables.

## II. LA NECESIDAD DE RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

En el Contexto internacional, debemos citar el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este convenio, que entró en vigor en 2021, establece que los gobiernos deben adoptar leyes y reglamentos que prohíban la violencia y el acoso en el trabajo, y proporciona un marco normativo claro para que las empresas implementen políticas de prevención y respuesta.

No obstante, debemos tener en cuenta, que hasta este momento dicho convenio no ha sido ratificado en la República Dominicana, debido a las múltiples barreras y reticencias que se han presentado, pero sobre todo por el bajo nivel de sensibilización social sobre la violencia laboral, lo que ha mermado las posibilidades de incidir en acciones alineadas que derribaran los paradigmas sobre las relaciones laborales conduciéndolas al marco aspirado por el Convenio 190.

No obstante, es imperativo que el Congreso avance en la valoración de este importante instrumento jurídico. Su ratificación no solo alinearía al país con los estándares internacionales en materia de derechos laborales, sino que también obligaría a las empresas a adoptar medidas más estrictas, específicas y efectivas contra el acoso laboral, en salvaguardo de las garantías constitucionales conferidas a todo ciudadano.

### III. REPERCUSIONES PARA LA REPUTACIÓN Y PÉRDIDA DE TALENTO

Más allá de las implicaciones legales, el acoso laboral tiene un impacto devastador en la reputación de una empresa. En la era de la información, donde las noticias se difunden instantáneamente a través de las redes sociales y otros medios, un escándalo de acoso puede dañar irremediablemente la imagen corporativa. Además, un ambiente de trabajo hostil y poco seguro conduce a la pérdida de talento, ya que los empleados prefieren abandonar la organización antes de enfrentar un entorno laboral tóxico.

La pérdida de talento no solo implica la fuga de conocimientos y habilidades invaluable, sino también un incremento en los costos de reclutamiento y capacitación de nuevos empleados. Asimismo, afecta la moral y la productividad del equipo restante, lo que puede repercutir negativamente en los resultados financieros de la empresa.

### IV. ACCIONES BÁSICAS PARA PREVENIR Y GESTIONAR EL ACOSO LABORAL

Las empresas deben implementar políticas claras y efectivas para prevenir y gestionar el acoso laboral. Algunas acciones esenciales incluyen:

**Elaboración de una Política de Cero Tolerancia:** Las empresas deben desarrollar y comunicar claramente políticas de tolerancia cero frente al acoso laboral. Estas políticas deben incluir definiciones específicas de lo que constituye acoso, ejemplos de comportamientos inaceptables y los procedimientos a seguir para reportar incidentes.

**Capacitación y Sensibilización:** Proporcionar capacitación regular para los empleados y mandos gerenciales de la organización sobre la prevención del acoso, los derechos y responsabilidades de los trabajadores, y los procedimientos internos para reportar y manejar quejas. Esta capacitación no sólo debe estar presente en la inducción, sino dentro del plan de comunicación interna de la empresa y formación anual de los trabajadores.

**Creación de Canales de Comunicación Interna:** Desarrollar canales de comunicación seguros, confidenciales y accesibles para que los empleados puedan denunciar incidentes de acoso sin temor a represalias.

**Investigación y Acción Rápida:** Investigar todas las denuncias de acoso de manera rápida y exhaustiva, tomando medidas correctivas cuando sea necesario.

**Registros de las denuncias:** Llevar un registro de las denuncias, en donde se verifique el resultado de las indagatorias, con el cual podrían identificar conductas sutiles que posteriormente se convertirían en evidentes.

**Apoyo y Seguimiento:** Proveer apoyo psicológico a las víctimas de acoso para ayudarles a recuperarse y continuar con sus actividades laborales en un entorno seguro. Esto no solo ayuda a las víctimas a recuperarse, sino que también demuestra el compromiso de la empresa con el bienestar de sus empleados.

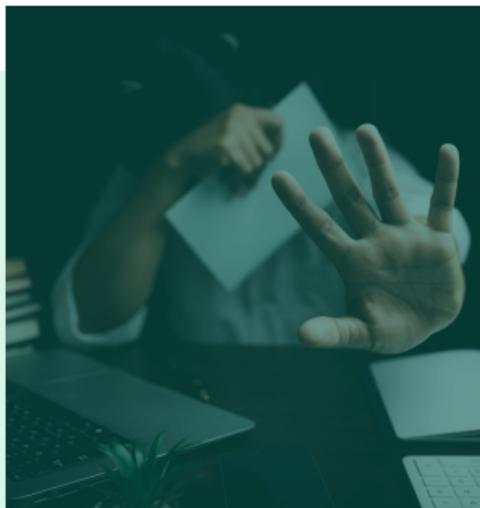
## V. SOLUCIONES ANTE UNA POSIBLE SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL

Es importante tener en cuenta que las soluciones que una empresa puede dar frente a la existencia de una situación de acoso no se traducen necesariamente en la desvinculación del trabajador denunciado, pues existen alternativas de solución tales como, aplicación del teletrabajo y alternar horarios para que los trabajadores no coincidan, retroalimentación oportuna, sesiones de coaching, movimiento a otros equipos de trabajo, así como otras alternativas que pueden conducir la solución de un modo favorable para todas las partes.

Considerando lo anterior es que debemos advertir, que la solución no puede nacer de una verificación escueta y vacía de la situación, sino más bien como el resultado de un análisis crítico de la situación, en contraste con el impacto que tendría para las partes envueltas, el cómo esto incide en su contrato de trabajo, las consecuencias legales y las repercusiones que esto tendría para las operaciones de la empresa.

En todo caso, las medidas que pueden tomar empresas deben ser el mejor camino para propiciar un ambiente seguro, respetando la dignidad de cada una de las partes envueltas, mitigando los riesgos legales para la empresa.

Finalmente, debemos tener en cuenta que la mejor forma de mitigar riesgos, preservar la reputación corporativa y retener talentos es mediante la implementación de medidas preventivas no solo constituye una obligación legal y ética, sino que también es una estrategia vital para el sostenimiento y el crecimiento empresarial. En definitiva, las empresas deben adoptar un enfoque preventivo robusto y comprensivo frente al acoso laboral, asegurando el bienestar de sus empleados y el éxito sostenido de la organización.



**ASOCIADA SENIOR**

y.cruz@phlaw.com

809 541 5200 ext. 5017



**YOLEMNY CRUZ**



Av. Abraham Lincoln 1019  
Santo Domingo 23100



(809) 541-5200



[www.phlaw.com](http://www.phlaw.com)



[ph@phlaw.com](mailto:ph@phlaw.com)



Pellerano & Herrera



@PelleranoHerrera



Pellerano & Herrera



CaPHé con Ley