

LA INCLUSIÓN DE LA FIGURA DEL MOBBING, HOSTIGAMIENTO O ACOSO PSICOLÓGICO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL PANAMEÑA



Amarilis Díaz

Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología,
Panamá.

dilectadiaz@hotmail.com

Fecha de recepción: 12/01/2018

Fecha de revisión: 15/02/2018

Fecha de aceptación: 30/03/2018

RESUMEN

Es positivo el apostar por el fortalecimiento de nuestra normativa legal en materia laboral, partiendo de la premisa de que el género humano es la base de la modernidad y que como sociedad responsable nos corresponde identificar los vacíos jurídicos que existen en nuestra legislación, muchos de los cuales podrían ser producto de los diversos efectos que brotan de los nuevos conceptos y definiciones que evidencian las variables culturales y sociales con las que convivimos cotidianamente.

La primordial intención de este fortalecimiento debe ser siempre la concienciación de la sociedad, ya que muchas veces su manera pasajera de actuar y vivir demuestra actitudes negativas que pueden atentar contra la dignidad humana y los derechos fundamentales del ser humano, y las cuales en un momento determinado pueden convertirse en crueles conductas que lleven al hostigamiento o acoso. Sin embargo, siempre que existan estas actitudes, habrá personas y organizaciones que como mecanismo de defensa, velaran por la creación de un conjunto de medios técnicos jurídicos que puedan poner límites a la aparente evolución normal de cualquier fenómeno que atenten contra esos derechos.

Palabras clave: Acoso Laboral, Derechos Fundamentales, Dignidad Humana, Legislación Panameña, Agresión Psicológica.

THE INCLUSION OF THE FIGURE OF THE MOBBING, HARASSMENT OR PSYCHOLOGICAL HARASSMENT IN THE PANAMANIAN LABOR LEGISLATION

ABSTRACT

It is positive to bet on the strengthening of our legal regulations on labor matters, based on

the premise that humankind is the basis of modernity and that as a responsible society we must identify the legal gaps that exist in our legislation, many of the which could be the product of the diverse effects that spring from the new concepts and definitions that show the cultural and social variables that we live with on a daily basis.

The primordial intention of this strengthening must always be the awareness of society, since many times its temporary way of acting and living demonstrates negative attitudes that may threaten human dignity and the fundamental rights of the human being, and which in a moment can become cruel behaviors that lead to harassment or harassment. However, whenever these attitudes exist, there will be people and organizations that, as a defense mechanism, will watch over the creation of a set of legal technical means that can put limits to the apparent normal evolution of any phenomenon that threatens those rights.

Key words: Labor harassment, Fundamental Rights, Human Dignity, Panamanian Legislation, Psychological Agression.

INTRODUCCIÓN

Cuando escuchamos las palabras hostigar o acosar, la mayoría de las veces se reflejan en nuestras memorias, imágenes que manifiestan conductas abusivas, las cuales atentan contra la integridad física de una persona y que por lo general desencadenan lamentables hechos de índole sexual. Esto no se aleja de la realidad, pero lo que efectivamente desconocemos, es que estas mismas palabras están llenas de connotaciones que no solo pueden violentar la entereza física de un individuo, sino, que en muchos de los casos pueden convertirse en fuertes golpes que no dejan una huella física, sino una marca psicológica en la vida de las personas.

Lastimosamente vivimos en una sociedad de estereotipos en la cual el descalificar a los seres humanos se ha convertido en parte de nuestro modus vivendi, sintiéndonos con la autoridad moral que nos entregan nuestros años de vida, en perfectos jueces, capaces de poder clasificar a los individuos dentro de la sociedad. Esto se complica aún más, si esa clasificación está acompañada de abuso de poder, maniobras perversas y la desacreditación de una persona dentro de su entorno laboral.

Esa conducta abusiva o de violencia psicológica a la que sometemos a una persona o grupo de personas de manera reiterativa y sistemática dentro de sus ámbitos laborales, la cual está compuesta de actitudes, comportamientos y palabras que denigran la integridad psíquica y la naturaleza ontológica del individuo, es lo que denominamos mobbing, hostigamiento o acoso laboral.

Indistintamente la unificación de criterios que pudiese existir en la doctrina laboral sobre la definición de los derechos específicos o inespecíficos de los cuales es poseedor un individuo y del reconocimiento de los mismos dentro de las respectivas legislaciones de

los países, todo trabajador es poseedor de derechos fundamentales dentro de los cuales se encuentra constreñida la dignidad humana, la cual debe ser el sustrato esencial e imprescindible del Estado Laboral de Derecho y el cual es violentado con el hostigamiento laboral.

Si hablamos del concepto de dignidad humana podemos decir: La dignidad humana es el derecho que tiene cada ser humano, de ser respetado y valorado como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de ser persona. (www.deconceptoscom.)

La primera relación existente entre el Derecho y el hostigamiento laboral, no se sintetiza en el aspecto de la psiquis de los trabajadores, ésta va más allá, cuando se ve violentada la dignidad de los mismos, quienes producto de las actitudes a las que se ven sometidos en sus ámbitos laborales pueden sentirse afectados por crisis de ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicósomáticas que los avocan en la mayoría de los casos, al abandono voluntario de sus empleos por resultarles insostenibles la presión y el alto nivel de estrés a la que son enfrentados.

Así mismo, encontramos la segunda relación entre el derecho y el hostigamiento, cuando la tensión laboral afecta negativamente la salud de los trabajadores, atentando de manera directa con su derecho a la salud, pues no puede existir nada más negativo para una persona que intentar desarrollar su potencial productivo y profesional en un ambiente de desgaste psicológico que se constituye en un fenómeno destructor con repeticiones de vejaciones y humillaciones inhumanas, que generan un costo económico que muchas veces no es evaluado y que afecta de manera directa a cualquier empresa u organización, e inclusive, al propio Estado.

Considerando lo señalado, afortunadamente contamos con varios instrumentos legales de carácter nacional e internacional que otorgan protección al ser humano y contribuyen a mantener la proclamación de seguridad y derechos a los trabajadores, entre los cuales podemos mencionar:

1. La Constitución Política de la República de Panamá de 1972, reformada por los actos reformativos de 1978, por el acto constitucional de 1983, los actos legislativos 1 de 1993 y 2 de 1994, por el acto legislativo No.1 de 27 de julio de 2004 y No.2 de 26 de octubre de 2004, en sus artículos:

Artículo 17.

Las autoridades de la República están instituidas para proteger en su vida, honra y bienes a los nacionales dondequiera se encuentren y a los extranjeros que estén bajo su jurisdicción; asegurar la efectividad de los derechos y deberes individuales y sociales, y cumplir y hacer cumplir la Constitución y la Ley.

Los derechos y garantías que consagra esta Constitución, deben considerarse como mínimos y no excluyentes de otros que incidan sobre los derechos fundamentales y la dignidad de la persona.

Artículo 78.

La Ley regulará las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social y fijando una especial protección estatal en beneficio de los trabajadores.

2. La Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada por la Asamblea General de la ONU el 10 de diciembre de 1948, reflejándose en los artículos:

Artículo 1.

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 5.

Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 12.

Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

3. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), por medio de la Carta de Principios Fundamentales de los ordenamientos laborales de 1998.

BREVE RESEÑA HISTÓRICA

Para algunos científicos, el acoso en el trabajo es un fenómeno que data desde los inicios de la noción del trabajo, siendo los países anglosajones y nórdicos, los primeros interesados en su estudio con la modalidad del concepto mobbing de mob: muchedumbre, manada, plebe.

En relación a lo antes expuesto, debemos señalar que el concepto “Mobbing, fue inventado por el profesor sueco Heinz Leymann en los años 80. Pionero en los estudios del mobbing. Lo tomó a su vez de los trabajos del premio nobel Konrad Lorenz que denominó mobbing al fenómeno que manifestaban algunos animales cuando especímenes más débiles de una especie se aliaban a otros más fuertes de su grupo para evitar ser arrollados.” (Peláez, Juan, 2010, p.15.).

Al respecto, podemos agregar que la historia ha demostrado que “en el ámbito empresarial, la violencia y el acoso nacen del encuentro entre el ansia de poder y la perversidad. Las grandes perversiones destructivas son menos frecuentes, pero las pequeñas perversiones cotidianas se consideran triviales.” (Hirigoyen, Marie-France, 1999, p.43)

CARACTERÍSTICAS DEL MOBBING, HOSTIGAMIENTO O ACOSO LABORAL

Fue Leymann (1990) denominado el padre del mobbing, quien fundamentó la definición estricta de esta conducta, en sus estudios estadísticos que estaban conformados por cuarenta y cinco actitudes hostiles, en donde la aparición de una o varias de las mismas de manera repetitivas por lo menos una vez por semana durante un período aproximado de seis meses, podía llevar a concluir la existencia del mobbing en un ambiente laboral.

No obstante, lo podemos caracterizar como un fenómeno circular, en el cual en principio existen como protagonistas, un individuo con todas las características perversas de un agresivo verbal, dispuesto a ejecutar ataques, quien adopta en algunas ocasiones, el alquiler de diversas identidades; una víctima, que en muchos de los casos desconoce que está siendo acosada y justifica de manera anodina dichas conductas, pues no se percata que está siendo manipulada, solo cuando la violencia se ha desarrollado de manera explícita y por último, como si se tratara de un largometraje de cine, es necesario que exista un buen guión que lleve un gran contenido de ficción, el cual debe ser estructurado de forma clásica y sencilla, para que el perverso agresor pueda pasar desapercibido ante sus espectadores.

“Los actos de acoso pueden provenir de (o ser instigados desde) la jerarquía de la empresa, o bien el acosador puede ser uno o varios compañeros de trabajo de la víctima, actuando motu proprio. En el primer caso, se habla de acoso vertical descendente y en el segundo, de acoso horizontal.

Cuando el hostigamiento es producto de la connivencia entre la jerarquía y uno o más de los colegas del trabajador, se habla de acoso mixto.

Aunque de modo menos frecuente que los anteriores, el acoso puede provenir también de uno o más subordinados y en tal caso se le llama acoso vertical ascendente.” (Palavecino Cáceres, Claudio, 2012, p.16).

MEDIOS DE PRUEBA

Podríamos pensar que resulta un poco difícil el poder hacer visible algo que al parecer es invisible, tratando de demostrar con hechos tangibles que un trabajador está sufriendo de hostigamiento o acoso en su espacio laboral.

“Por lo tanto, el “acoso moral” o mobbing incluye en su definición a dos tipos de

comportamiento que, como veremos a continuación, pueden tener un tratamiento jurídico diferenciado:

1. Por un lado, la persecución y acoso ejercitada por el empresario o sus representantes (tornándose “política de empresa”) frente a un trabajador o trabajadores por motivos de reorganización, de reducción de personal, etc., o con el simple objetivo de eliminar trabajadores incómodos (por motivos sindicales, personales del empleador, etc). Esta conducta se describe en inglés con el nombre de “bossing”, palabra que proviene de “boss” (patrón o jefe).

2. Y por el otro, hablamos propiamente de mobbing refiriéndonos a las formas de persecución y acoso recurrente que unos trabajadores, que ocupan una posición considerada de facto como superior, ejercen frente a otro u otros trabajadores ante la conducta pasiva del empleador y/o sus representantes.” (Velásquez, Manuel, 2002, p.2).

Es decir, debemos partir del hecho en que la víctima de una manera objetiva debe mantener claridad entre las diferencias que existen entre el hostigamiento o el acoso moral y las actitudes abusivas que puede ejercer un empresario que mantiene bajo su dirección, la organización de una empresa.

Resulta muy sencillo el poder hacer la distinción entre una y otra, ya que la misma radica básicamente en su objeto, pues la diferencia fundamental, es que en el hostigamiento o acoso laboral se busca causarle daño a la personalidad del trabajador golpeando su psiquis; mientras que en la otra, el empleador utiliza medios inadecuados para poder sacar el mayor provecho a la productividad de la mano de obra del trabajador, las cuales le permitan a él, condiciones más favorable a sus intereses.

En otras palabras, el abuso del poder empresarial puede afectar los derechos laborales sobre lugar, tiempo, modo y contraprestación por el trabajo; mientras que en el hostigamiento o acoso laboral, sólo se afecta a la integridad psíquica y la salud emocional y mental del acosado.

Habiendo hecho esta aclaración y guardando relación con lo anterior, debemos hacer mención que el Código de Trabajo, en su Libro IV, Título VI, Pruebas, como norma sustantiva, dispone:

Artículo 730.

Sirven como pruebas los documentos, la confesión, la declaración de parte, el testimonio de terceros, la inspección judicial, los dictámenes periciales, los informes, los indicios, los medios científicos, y cualquier otro elemento racional que sirva a la formación de la convicción del Juez, siempre que no estén expresamente prohibidos por la ley, ni sean contrarios a la moral o al orden público.

Puede asimismo disponerse calcos, reproducciones o fotografías de documentos, objetos, lugares o personas.

Es permitido, para establecer si un hecho puede o no realizarse de determinado modo, proceder a la reconstrucción del mismo.

Artículo 738.

Constituirá plena prueba todo reglamento, acuerdo, decreto, ordenanza, o resolución de carácter general de cualquier género, emanado de alguna autoridad o funcionario de cualquier órgano del Estado o de un Municipio, o de cualquier entidad autónoma, semiautónoma o descentralizada y publicado en la Gaceta Oficial, en el Registro Judicial, en el Registro de la Propiedad Industrial, en los Anales de la Asamblea Nacional, o en cualquier recopilación o edición de carácter oficial. Se presumirá que los tribunales tienen conocimiento de los actos o documentos oficiales y valdrán en demandas, peticiones, alegatos y otras afirmaciones de las partes, sin necesidad de que consten en el proceso. El Juez deberá hacer las averiguaciones que estime necesarias para verificar la existencia o contenido de tales actos.

Las partes podrán, no obstante, aportar el respectivo documento o acto, si así lo desearan.

Exceptuase el caso en que el acto en cuestión sea objeto de la demanda, en cuyo caso, se aportará conforme a las normas comunes.

De allí, la importancia fundamental de recaudar todos los medios de pruebas que demuestren conductas vejatorias, entre las cuales se pueden incluir el interrogatorio de la persona acosadora, la declaración de la víctima, la declaración de testigos, correos electrónicos, informes médicos y psicológicos dentro del cual se delimiten los diagnósticos clínicos de la víctima y las causales del mismo.

Primordialmente la víctima deberá asesorarse por un profesional idóneo en estos temas, quien usualmente le solicitará que agote todos los controles internos de la empresa, organización u institución, razón por la cual deberá comunicarle primeramente al Departamento de Recursos Humanos y/o Encargado del Departamento de Riesgos Laborales, la situación existente, antes de presentar una denuncia formal en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

No debemos obviar, que la empresa siempre tratará de acreditar una justificación existente que sea objetiva y razonable de las conductas y de las medidas que ha tomado a cabo para las mismas, tratando de desacreditar cualquier tipo de pruebas que se puedan presentar en su contra.

LEGISLACIÓN PANAMEÑA

Lo que comenzó con los recientes movimientos internacionales de redes sociales

#MeToo y #TimesUp, iniciados en los años 2017 y 2018 respectivamente, incitaron a que se pusiera nuevamente en discusión mundial el tema de la violencia y acoso sexual, conjuntamente con la incidencia de los casos de víctimas del acoso laboral de las mujeres de los países que componen parte del G-20, transmitiendo una voz de alerta para la unificación de esta materia a nivel internacional en organizaciones como la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Es por esta razón, que la mencionada organización en su 108^a reunión de la Conferencia Internacional a celebrarse el próximo mes de junio del 2019, mantiene programada la aprobación del Proyecto de Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, discutiendo definiciones, ámbitos de aplicación, protección y prevención de los conceptos violencia y acoso, para que los mismos puedan quedar unificados por parte de todos los países que ratifiquen dicho documento y del cual nuestro país formó parte para su confección, celebrando de esta manera, el centenario de dicha organización.

Desde la óptica de algunos países, el hostigamiento o acoso laboral se encuentra hoy en día, dentro del grupo de los llamados riesgos psicosociales que forma parte de la legislación laboral mundial con normativa y jurisprudencia propia.

Mientras, que en nuestro país para algunos juristas, dicha figura podría ya estar presente en nuestra legislación, pero con un carácter difuso ya que el Código Laboral panameño es parco en esta temática y con un gran vacío jurídico, pero, mantiene la existencia de una relación de analogías entre las causales de renuncia justificadas que en un momento determinado puede presentar un trabajador, las causales de despido injustificadas presentadas por un empleador y el silencioso fenómeno del hostigamiento o acoso laboral.

A pesar de ello, nos parece que vale la pena rescatar que en Panamá la Ley 23 del 12 de mayo de 2017, que reforma la Ley 9 de 1994, que establece y regula la Carrera Administrativa, mantiene una definición del término acoso laboral de la siguiente manera:

Artículo 2.

Los siguientes términos utilizados en esta Ley y sus reglamentos, deben ser entendidos a la luz del presente glosario: ...

Acoso Laboral: Proceso sistemático de estigmatización de una persona, realizado por un superior jerárquico, por compañeros de trabajo o por ambos que, al tener una frecuencia elevada, puede llevarla a un retiro permanente del trabajo por incapacidad psicológica, afectando su salud física y mental. (...)

Mientras que el Código de Trabajo hace mención en el Artículo 213, Literal A, numeral 15, del acoso sexual como causa justificada de despido, sin emitir una definición del hostigamiento o acoso laboral.

Es por ello que producto de estas situaciones y los movimientos de carácter exógenos mencionados anteriormente, se le ha dado motricidad a este tema en nuestro país con la intención de llenar cualquier vacío jurídico, y es así que nace la Ley No.7 de 14 de febrero de 2018, la cual fue publicada en la Gaceta Oficial No.28465-A de 15 de febrero de 2018.

A través de esta iniciativa lo que se busca es prohibir y establecer la responsabilidad por todo acto de violencia que atente contra la dignidad, integridad física y psicológica de las personas. Además, busca proteger el derecho al trabajo en condiciones de equidad mediante artículos que conceptualizan los actos discriminatorios y dictan normas que regulan esta materia.

A nuestro parecer sus puntos más relevantes en cuanto al hostigamiento o acoso laboral se centran en los siguientes artículos:

Artículo 3.

Para los efectos de esta Ley, los términos siguientes se entenderán así:

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. (...)

Artículo 6.

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, incluyendo las siguientes:

1. Poner en práctica programas de asesoramiento, orientación y publicidad sobre la prohibición de las conductas previstas en esta Ley.
2. Establecer, por medio de reglamento interno de trabajo, convenios colectivos u órdenes de la dirección, un procedimiento interno de quejas y resolución, adecuado y efectivo para

permitir las denuncias de dichas conductas. Este procedimiento deberá establecer políticas internas adecuadas a lo establecido en esta Ley, proveer confidencialidad, protección al denunciante y testigos, así como una sanción ejemplar para quien realice la conducta. Dicho procedimiento no podrá exceder de un plazo de tres meses para instaurarse, contado a partir de la vigencia de esta Ley.

Artículo 7.

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 u organizaciones sociales desarrollaran programas de orientación y asesoramiento para evitar la práctica de estas conductas.

Artículo 8.

El incumplimiento de las medidas dispuestas en los precedentes por parte de los empleadores, superiores jerárquicos de la víctima en instituciones públicas, centros educativos, oficiales o particulares, sindicatos y gremios u organizaciones será sancionado así:

1. Multa de quinientos cincuenta balboas (B/.550.00) a mil balboas (B/.1000.00) para la empresa, impuesta por la autoridad jurisdiccional de trabajo, cada vez que se falle un caso en que se sancione por alguna las conductas previstas en esta Ley.

2. Los superiores jerárquicos de las instituciones públicas incurrirán en el delito de infracción de los deberes de los servidores públicos, según lo establecido y sancionado por el Código Penal.

Artículo 9.

A quien que se le compruebe haber realizado, en cualquier ámbito, alguna de las conductas descritas en esta Ley, se le aplicarán según la gravedad del hecho y sus efectos, sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente cuando las conductas constituyan hechos punibles según lo establecido en el Código Penal, las sanciones siguientes:

1. En el caso de trabajadores de la empresa privada, terminación de la relación laboral por causa justificada, de acuerdo con lo establecido el numeral 15 del artículo 213 del Código de Trabajo.

2. 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.

3. En el caso de los servidores públicos que no son de la carrera, de acuerdo con el artículo 2 del Texto Único de la Ley 9 de 1994, que incurren en las conductas descritas en el artículo 3 de la presente Ley, se procederá con base en lo establecido en la Constitución Política y la ley.

4. Suspensión temporal por una semana y matrícula condicionada por un año para el estudiante de educación básica y suspensión temporal de dos semanas y matrícula condicionada por un año para el estudiante de educación básica y suspensión temporal de dos semanas y matrícula condicionada por un año para el estudiante de educación media que hostigue a otro en su centro educativo. Además, quedan obligados a recibir tratamiento en los departamentos de orientación psicológica de los centros educativos. El estudiante universitario será suspendido por un semestre o un cuatrimestre académico. En caso de reincidencia se le separará un año de la institución.

5. 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.

6. Responsabilidad civil de indemnizar a la persona ofendida de acuerdo con lo establecido en el artículo 1644-A del Código Civil, cuando el responsable de cometer alguna de las conductas previstas en esta Ley sea un empresario, cliente de la empresa, usuario de servicios públicos o ejerza una profesión liberal. Le corresponderá al juez competente de la causa imponer la indemnización.

Artículo 12.

El procedimiento para investigar y resolver los casos de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo será expedito, efectivo y confidencial y en ningún caso podrá exceder el plazo de tres meses, contado a partir de la interposición de la denuncia.

Producto de nuestro interés sobre la evolución, desarrollo y puesta en práctica de la Ley No.7 de 14 de febrero de 2018 en nuestro país, sostuvimos una entrevista con un servidor público en la Oficina de Bienestar del Servidor Público del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y miembro activo de la Dirección General de Carrera Administrativa (DIGECA), quien nos proporcionó información sobre la discusión de un documento borrador que unificará por primera vez en nuestro país, los Reglamentos Internos de todas nuestras instituciones estatales, con la intención de actualizarlos sobre diversos tópicos en materia de derechos humanos y laborales que hayan sido aprobados durante los últimos diez años, pues la mayoría de los reglamentos datan del año 2000; lo que permitirá incluir esta nueva reglamentación a la cual se le piensa confeccionar un protocolo de parámetros que permita identificar y tratar el fenómeno una vez sea detectado dentro de las diferentes instituciones del estado.

Igualmente, como parte de nuestra inquietud investigativa sobre esta materia, nos

apersoñamos a las oficinas del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), en donde fuimos atendidos por una servidora pública de la Oficina Institucional de Recursos Humanos de dicha institución, quien al cuestionarle sobre la confección y control de los registros estadísticos que pudieran brindar el número de las denuncias presentadas anualmente por acoso laboral en nuestro país antes y después de la promulgación de la ya mencionada ley, nos informó que los registros que pudieran existir sobre este fenómeno con antelación a esta ley, debieron de clasificarse dentro del acoso sexual y que posterior a la entrada en vigencia de la misma, no tenía conocimiento de los números que pudieran cuantificar la realidad del fenómeno y disponer de los elementos que nos permitieran su análisis.

Así mismo, nos comentó sobre el procedimiento disciplinario que se lleva dentro de la institución a sus servidores públicos en el momento en que ellos reciben una queja producto de una posible actitud de hostigamiento laboral.

De la misma forma nos explicó que los nuevos Reglamentos Internos de Trabajo que han solicitado aprobación ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) desde el mes de febrero del año 2018, deben cumplir con lo que exige la Ley No.7 de 14 de febrero de 2018 en relación al tema y que se ha observado que ha tenido una buena acogida lo solicitado por la norma.

CONCLUSIONES

Nuestro primer axioma indica que todos podemos ser víctimas del mobbing hostigamiento o acoso psicológico y nuestra intención mientras Usted lea este escrito, es que se encuentre informado y pueda confirmar si se ha identificado como protagonista de este fenómeno en algún momento de su vida laboral, ocupando el rol de víctima o victimario.

No cabe duda la existencia que guarda este fenómeno en el ámbito laboral con el Derecho, cuando el mismo produce violación a la dignidad, salud mental y desarrollo integro de los derechos profesionales de cualquier trabajador.

Afortunadamente ya contamos con una regulación específica del acoso psicológico en el trabajo, la cual permitirá proteger de forma sistemática y eficaz las distintas conductas de violencia psicológica que pudiésemos estar enfrentando.

La divulgación y prevención son los únicos instrumentos eficaces que permitirán evitar este riesgo de violencia, al igual que la implementación de su normativa dentro de los diversos reglamentos internos de las diferentes instituciones y/o organizaciones del país.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- De La Guardia Boyd, O. (2018). Entrevista Personal. Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y Dirección General de Carrera Administrativa (DIGECA). Panamá.
- Hirigoyen, MF. (1999). El Acoso Moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. España. Ediciones Paidós Ibérica, S.A.. Argentina. Editorial Paidós
- Palavecino, C. (2012). El Nuevo Ilícito de Acoso Laboral en el Derecho del Trabajo Chileno. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Volumen No.3. No.6. (Pp.13-28)
- Peláez, J. (2010). El Acoso Laboral, una oportunidad para el cambio. España. Kaislaseditorial.
- Smith, L. (2018). Entrevista Personal. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL). Panamá.
- Velásquez, M. (2002). La Respuesta Jurídico Legal ante el Acoso Moral en el Trabajo o “Mobbing”. Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Volumen N° 17. (Pp.27-38) Documento en línea. Disponible en: www.deconceptos.com. Consulta: 30/12/18.

NORMAS NACIONALES

Código de Trabajo de la República de Panamá.

Constitución Política de la República de Panamá.

Asamblea Nacional de Panamá (2017), Texto Único que comprende la Ley 9 de 1994, por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa, la Ley 24 de 2007, que modifica y adiciona artículos a la Ley 9 de 1994, que establece y regula la Carrera Administrativa, las Reformas incluidas en la Ley 14 de 2008 incluyendo la Ley 23 de 12 de mayo de 2017. Gaceta Oficial No.26194.

Asamblea Nacional de Panamá (2018), Que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones. Ley No.7 de 14 de febrero de 2018. Gaceta Oficial No.28465-A. Panamá.

INSTRUMENTOS LEGALES INTERNACIONALES

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1998), Carta de Principios Fundamentales de los ordenamientos laborales.