

La tutela jurídica del trabajador víctima de acoso moral laboral y su comparación  
con la tutela contra el acoso sexual laboral.

---

**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**  
**FACULTAD DE DERECHO**

**La tutela jurídica del trabajador víctima de acoso moral laboral y  
su comparación con la tutela contra el acoso sexual laboral.**

---

Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho

Por  
Murcia Ríos Shirley Yislen A43685  
Wilson Rodríguez Marjorie Zacharry A77153

Junio, 2014

# La tutela jurídica del trabajador víctima de acoso moral laboral y su comparación con la tutela contra el acoso sexual laboral.



UNIVERSIDAD DE  
COSTA RICA

ACREDITACIÓN  
MARCANDO JUNTOS LA DIFERENCIA

Facultad de Derecho  
Área de Investigación



02 de junio del 2014  
FD-AI-365-2014

Dr. Alfredo Chirino Sánchez  
Decano  
Facultad de Derecho

Estimado señor:

Para los efectos reglamentarios correspondientes, le informo que el Trabajo Final de Graduación (categoría Tesis), de las estudiantes: Shirley Yislen Murcia Ríos, carné A43685 y Marjorie Zacharry Wilson Rodríguez, carné A77153 denominado: "La tutela jurídica del trabajador víctima de acoso moral laboral y su comparación con la tutela contra el acoso sexual laboral" fue aprobado por el Comité Asesor, para que sea sometido a su defensa final. Asimismo, el suscrito ha revisado los requisitos de forma y orientación exigidos por esta Área y lo apruebo en el mismo sentido.

Iguualmente, le presento a los (as) miembros (as) del Tribunal Examinador de la presente Tesis, quienes firmaron acuso de la tesis (firma y fecha) de conformidad con el Art. 36 de RTFG que indica: "EL O LA ESTUDIANTE DEBERA ENTREGAR A CADA UNO DE LOS (AS) MIEMBROS (AS) DEL TRIBUNAL UN BORRADOR FINAL DE SU TESIS, CON NO MENOS DE 8 DIAS HABLES DE ANTICIPACION A LA FECHA DE PRESENTACION PUBLICA".

#### Tribunal Examinador

Informante	MSc. Anahí Fajardo Torres
Presidente	MSc. Iván Salas Leitón
Secretaria (o)	MSc. Melissa Salas Brenes
Miembro	Lic. Osvaldo Madriz Ramírez
Miembro	MSc. Xiomara Arias Madrigal

Por último, le informo que la defensa de la tesis es el 13 de junio del 2014, a las 6:30 p.m. en la Sala de Replicas, 5to. Piso, Facultad de Derecho, Sede Rodrigo Facio.

Atentamente

Ricardo Salas Porras  
Director

Ava  
Cc: Expediente

# La tutela jurídica del trabajador víctima de acoso moral laboral y su comparación con la tutela contra el acoso sexual laboral.

---

7 de abril del 2014

Señor  
Doctor Ricardo Salas Porras  
Director Área de Investigación  
Facultad de Derecho  
Universidad de Costa Rica

Estimado señor:

En mi condición de directora del trabajo final de graduación de las egresadas **Shirley Yislen Murcia Ríos**, , carné universitario número **A43685** y **Marjorie Zacharry Wilson Rodríguez**, carné universitario número **A77153**, para optar por el título de Licenciadas en Derecho, TITULADA "**La tutela jurídica del trabajador víctima de Acoso Moral Laboral y su comparación con la tutela contra el Acoso Sexual Laboral**" , le informo que la he aprobado por cumplir con todos los requisitos formales y de fondo determinados al efecto por los Reglamentos de la Universidad de Costa Rica.

Las postulantes abordan el tema con mucha profundidad, y se enfocan en un análisis comparativo de la regulación existente en materia de acoso sexual en relación con lo existente en el hostigamiento laboral, enmarcado en el contexto de las relaciones laborales. Lo anterior reviste de una particular importancia si se toma en cuenta que el **Moobing** es poco regulado en nuestro país, lo que genera vacíos y desconocimiento en cuanto al tratamiento de la figura, la cual es cada día más común.

Se analizan los proyectos de ley presentados, que no han sido aprobados, y al respecto se realizan aportes importantes después de un exhaustivo análisis de los mismos. Finalmente la investigación contiene propuestas de reforma legal orientadas a fortalecer una cultura de respecto de los derechos que derivan de las relaciones laborales.

Sin otro particular se suscribe,



Msc. Anahí Fajardo Torres  
Directora

**La tutela jurídica del trabajador víctima de acoso moral laboral y su comparación  
con la tutela contra el acoso sexual laboral.**

---

San José, 08 de abril de 2014

Señor  
Doctor Ricardo Salas Porras  
Director Área de Investigación  
Facultad de Derecho  
Universidad de Costa Rica

Estimado señor:

En mi condición de lector del trabajo final de graduación de las egresadas **Shirley Yislen Murcia Rios**, , carné universitario número **A43685** y **Marjorie Zacharry Wilson Rodríguez**, carné universitario número **A77153**, para optar por el título de Licenciadas en Derecho, TITULADA "**La tutela jurídica del trabajador víctima de Acoso Moral Laboral y su comparación con la tutela contra el Acoso Sexual Laboral.**" le informo que la he aprobado por cumplir con todos los requisitos formales y de fondo determinados al efecto por los Reglamentos de la Universidad de Costa Rica.

Sin otro particular se suscribe,



**Lic. Osvaldo Madriz Ramírez**

Lector

# La tutela jurídica del trabajador víctima de acoso moral laboral y su comparación con la tutela contra el acoso sexual laboral.

---

San José, 22 de abril de 2014

Señor  
Doctor Ricardo Salas Porras  
Director Área de Investigación  
Facultad de Derecho  
Universidad de Costa Rica

Estimado señor:

En mi condición de lectora del trabajo final de graduación de las egresadas **Shirley Yislen Murcia Ríos**, carné universitario número **A43685** y **Marjorie Zacharry Wilson Rodríguez**, carné universitario número **A77153**, para optar por el título de Licenciadas en Derecho, TITULADA "La tutela jurídica del trabajador víctima de Acoso Moral Laboral y su comparación con la tutela contra el Acoso Sexual Laboral." le informo que la he aprobado por cumplir con todos los requisitos formales y de fondo determinados al efecto por los Reglamentos de la Universidad de Costa Rica.

Las postulantes se enfocan en un análisis comparativo de la regulación existente en materia de acoso sexual laboral en relación con lo existente en el hostigamiento laboral, enmarcado en el contexto de las relaciones laborales.

Sin otro particular se suscribe,



Msc. Melissa Salas Brenes  
Lectora

La tutela jurídica del trabajador víctima de acoso moral laboral y su comparación  
con la tutela contra el acoso sexual laboral.

---

San José, 10 de abril de 2014

Señor

Doctor Ricardo Salas Porras

Director Área de Investigación

Facultad de Derecho

Universidad de Costa Rica

Estimado señor:

He revisado y corregido los aspectos referentes a la estructura gramatical, ortografía, puntuación, redacción y vicios del lenguaje de la Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho, denominada: **"La tutela jurídica del trabajador víctima de Acoso Moral Laboral y su comparación con la tutela contra el Acoso Sexual Laboral"**, elaborada por las estudiantes Murcia Ríos Shirley Yislen A43685 y Wilson Rodríguez Marjorie Zachary A77153, por lo tanto, puedo afirmar que está escrita correctamente, según las normas de nuestra Lengua Materna.

Respeté, a lo largo del trabajo, el estilo de los autores.

Atentamente,

Profesor

  
Carlos Manuel Barrantes Ramírez

Filólogo

Cédula 1-0312-0358

Carné afiliado 16830 (Colegio de Licenciados y Profesores)

Cel.83971348



### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida.

A mi madre quien que con su demostración de una madre ejemplar me ha enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos.

A Yoselin, Royner, Tamara, Tatiana, Cecilia y Dayana por su apoyo incondicional durante toda esta etapa.

**Yislen Murcia Ríos**

A mi madre, una mujer fuerte y comprometida que ha llenado de amor y alegría cada paso de esta travesía. Este momento es gracias a ti, a toda la dedicación y el sacrificio con el que has afrontado nuestro viaje juntas.

A Dios, que nos ha llenado de bendiciones y ha sido la fortaleza en los momentos más difíciles

**Zacharry Wilson Rodríguez**

## **Agradecimientos**

Agradezco a mi familia por comprensión. A Zacharry porque me demostró que podemos ser grandes amigas y compañeras de trabajo a la vez. A Anahí, directora de tesis, por su valiosa guía y asesoramiento a la realización de la misma. A los profesores que gracias por su tiempo, por su apoyo así como por la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional. Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto, especialmente a Jorge y Roset quienes nos han acompañado durante todo este proceso.

**Yislen Murcia Ríos**

Han sido muchas las personas que han contribuido con su apoyo incondicional a la conclusión de esta tesis. Por esto agradezco a Yislen, quien es definitivamente la mejor compañera de tesis que alguien pueda tener, pero también la mejor amiga posible. A Anahí quien asumió la responsabilidad de guiar este trabajo y nos demostró un gran compromiso durante todo el proceso. A mis tías Lorena y Yamileth, quienes me han demostrado un gran cariño toda la vida y siempre han estado allí para mí. A Jorge y Roset quienes han hecho que este camino sea mucho más divertido.

**Zacharry Wilson Rodríguez**



## Tabla de contenido

Dedicatoria .....	i
Agradecimientos.....	ii
Tabla de abreviaturas.....	vi
Resumen .....	vii
Ficha Bibliográfica .....	x
Introducción .....	1
Antecedentes .....	4
Hipótesis .....	9
Objetivo General .....	9
Capítulo I La noción jurídica del acoso moral laboral .....	11
Sección A: Concepto del acoso moral laboral .....	11
1. Características generales del acoso moral laboral.....	14
2. Similitudes y diferencias con otras figuras presentes en las relaciones laborales.....	16
Sección B: Análisis de las conductas consideradas como acoso moral laboral	18
1. Conductas típicas del acoso moral laboral.....	20
2. Consecuencias para la Víctima de acoso moral laboral.....	26
Capítulo II Marco Jurídico del Acoso Moral Laboral.....	31
Sección A: Regulaciones a nivel internacional del acoso moral laboral .....	31
1. Lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo.....	31
2. Regulación de tratados bilaterales de comercio en materia laboral. ....	36
2.1 Tratado de libre comercio entre Costa Rica y Estados Unidos (CAFTA) .	36
2.2 Tratado de libre comercio entre Costa Rica y China .....	39
Sección B: Regulación a nivel nacional del acoso moral laboral .....	41
1. Desde la Constitución Política .....	41
2. Desde el Código de Trabajo .....	48
3. Directrices y Criterios Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre el acoso moral laboral.....	51
4. Análisis de los Proyectos de Ley contra el Acoso Moral Laboral.....	57

La tutela jurídica del trabajador víctima de acoso moral laboral y su comparación con la tutela contra el acoso sexual laboral.

---

4.1 Análisis del Proyecto de Ley 15211: “Ley contra el acoso psicológico y moral en el trabajo”.....	57
4.2 Análisis del Proyecto de Ley No. 17620: Para la Prevención y el Tratamiento del Acoso Psicológico en el Trabajo (L.P.P.T.A.P.R) .....	67
5. La interpretación de la jurisprudencia costarricense del acoso moral laboral.	82
Capítulo V: La tutela jurídica del acoso moral en el Derecho Comparado .....	95
Sección A La tutela jurídica del acoso moral laboral en España .....	95
Sección B La tutela jurídica del acoso moral laboral en Colombia .....	109
Capítulo VI: Análisis comparativo entre la tutela del acoso sexual laboral y el acoso moral laboral.....	121
Sección A. Algunas generalidades del Acoso Sexual Laboral.....	121
Sección b. Análisis comparativo entre la tutela del acoso moral laboral y el acoso sexual laboral. ....	135
1. Estudio del proceso interno que se debe establecer en los centros de trabajo para el acoso sexual laboral y su regulación en el acoso moral laboral.	
137	
2. Análisis del proceso judicial para el acoso sexual laboral y la propuesta para el acoso moral laboral.....	145
3. Estudio sobre la legislación en materia de pruebas en el acoso sexual y el acoso laboral. ....	150
4. Análisis de la reparación del Daño moral en el acoso sexual y en acoso laboral.....	156
Capítulo VI: Análisis de la Reglamentación del acoso moral laboral en el Poder Judicial y la Universidad de Costa Rica .....	161
Sección A: Estudio del Tratamiento del Acoso Psicológico en el Empleo por parte de la Universidad de Costa Rica .....	161
Sección B: Estudio del Tratamiento del Acoso Psicológico en el Empleo por parte del Poder Judicial .....	169
Capítulo VIII: Análisis crítico de la Regulación del acoso moral laboral. ....	180
1. Conceptualización de la figura del Acoso Laboral.....	180
2. Implementación de una Ley Especial sobre el Acoso Moral Laboral .....	182

La tutela jurídica del trabajador víctima de acoso moral laboral y su comparación con la tutela contra el acoso sexual laboral.

---

3.	La posible instauración del In Dubio Pro Víctima .....	183
4.	Indemnización por Daño Moral .....	183
5.	Proceso Judicial Especial para los casos de acoso laboral .....	184
6.	Participación del Patrono dentro del Proceso .....	185
7.	Papel del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social .....	187
8.	¿Se ajusta nuestra tutela a los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo? .....	187
9.	Aspectos Específicos de los Proyectos de Ley Analizados.....	189
Conclusiones.....		194
Bibliografía.....		200

**Tabla de abreviaturas**

Art.	Artículo
C.C.	Convención Colectiva
C.T.	Código de Trabajo
C.P.	Constitución Política de Costa Rica
I.J.	Inspección Judicial
L.E.C.	Ley de Enjuiciamiento Civil de España
L.H.S.E.D.	Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia
L.O.P.J.	Ley Orgánica del Poder Judicial
O.I.T.	Organización Internacional del Trabajo
No.	Número
R.C.D.R.L.P.J	Reglamento de la comisión de relaciones laborales del Poder Judicial
R.I.T.	Reglamento Interno de Trabajo
R.P.I.S.H.S.U.N.A	Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional
R.P.L.F.I.T.I.J.	Reglas prácticas relativas a las labores y funcionamiento interno del Tribunal de la Inspección Judicial.
R.U.C.R.C.H.S	Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual.
R.U.C.R.C.H.T.A.L.	Reglamento de la Universidad de Costa Rica contra el hostigamiento en el trabajo o el acoso laboral.
R.R.D.P.A.	Reglamento de régimen disciplinario del personal académico
U.C.R.	Universidad de Costa Rica

## Resumen

El presente trabajo pretende realizar un estudio de la figura del acoso moral laboral, a efecto de determinar si la carencia de una norma específica para regularlo afecta el derecho humano a la no discriminación. Esta investigación pretende informar y concientizar sobre el acoso moral laboral, sus formas y los alcances que ha dado nuestra jurisprudencia a la protección del trabajador víctima.

Ante la falta de regulación legal sobre la materia ha sido la jurisprudencia la que ha asumido la labor de definir, caracterizar y delimitar el concepto de acoso moral laboral, así mismo determinar la forma como el daño producido por el acosador debe ser reparado.

El análisis de la jurisprudencia laboral ha sido clave durante la realización del presente trabajo de investigación, sin embargo, se considera de gran relevancia analizar si esta respuesta es idónea a la luz de los Derechos Humanos o si, por el contrario, se requiere que mediante una norma legal se delimite con claridad el objeto de la tutela.

En virtud de lo anterior, en la presente investigación se va a partir de la siguiente hipótesis: a partir de la normativa vigente de acoso sexual laboral, la protección actual para el trabajador víctima de acoso moral laboral no es suficiente para garantizar el Derecho Humano al trabajo sin discriminación.

Para responder a la hipótesis, se ha planteado el siguiente objetivo: Analizar la tutela jurídica que recibe la persona trabajadora víctima de acoso moral laboral, a efecto de determinar si se violenta el derecho humano a la no discriminación en el trabajo.

A partir de la hipótesis y el objetivo general se pretende dar un acercamiento al tema, con la idea de determinar si con el marco jurídico actual se está protegiendo a la persona trabajadora víctima de acoso laboral, para evitar que sufra discriminación en el empleo.

Es importante destacar que la víctima de acoso moral laboral puede sufrir múltiples consecuencias producto de la situación de hostigamiento en la que se ve sometida, pero a nivel doctrinal se coincide que el mayor daño que se le produce es psicológico, lo que puede llevar a trastornos de sueño, depresiones, estrés, angustia, ansiedad, entre otros.

A nivel laboral la consecuencia más grave es la cesación de la relación laboral, esto porque la persona trabajadora se ve obligada a renunciar para poder salir del ciclo de hostigamiento en el que es víctima.

Por lo tanto, ser víctima de cualquier tipo de hostigamiento laboral menoscaba la dignidad de las personas trabajadoras al ser víctimas de constante humillación en su lugar de trabajo, esto abiertamente es contrario al principio de dignidad humana, que deben regir todas las relaciones de empleo y resulta ser un trato discriminatorio para la persona trabajadora.

El derecho a la igualdad se ve violentado en la medida en que se empieza a tratar de una forma diferente a la persona trabajadora víctima de acoso, esto principalmente porque sus compañeros o jefes lo ven como una amenaza, por lo que, desean “eliminarlo”. Este trato diferenciado hacia esa persona rompe el principio de igualdad que debe existir en las relaciones de empleo, donde por sus condiciones personales se le empieza a discriminar de una u otra manera.

El derecho a gozar de un ambiente laboral sin violencia, es esencial para mantener relaciones laborales saludables y, por ende, trabajadores sanos, entendido esto como trabajadores que no sólo cuentan con condiciones de

La tutela jurídica del trabajador víctima de acoso moral laboral y su comparación con la tutela contra el acoso sexual laboral.

---

salubridad óptimas, sino que, el ambiente laboral en donde se desempeñan no afecte de manera negativa su bienestar emocional o social.

Para responder a la hipótesis y arribar a nuestras conclusiones, se siguió una metodología de tipo explicativa, ya que busca el estudio de los conceptos desarrollados sobre el tema, así como de sus requisitos y de las manifestaciones más comunes; de modo que se analizan las condiciones para que se configure el acoso moral laboral. La investigación se basa en documentos, tales como publicaciones, libros y jurisprudencia laboral.

Debido a que en la materia existe una teoría prevaleciente (elaborada por Leymann), sobre la cual se han basado el resto de los autores, añadiendo solamente pequeños cambios, la investigación se va a desarrollar siguiendo el esquema desarrollado por dicho autor.



**Ficha Bibliográfica**

Murcia Ríos, Shirley Yislen; Wilson Rodríguez, Marjorei Zacharry. Análisis de la tutela jurídica de la persona trabajadora víctima de acoso moral laboral como un derecho humano a la no discriminación. Tesis de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica. 2014. p.xxiv p.219

**Directora:** Master Anahí Fajardo Torres

**Palabras claves:** acoso laboral, hostigamiento laboral, mobbing, Leymann, derechos a la no discriminación, hostigador, persona trabajadora víctima, acoso sexual.

## **Introducción**

El presente trabajo pretende realizar un estudio de la figura del acoso moral laboral, a efecto de determinar si la carencia de una norma específica para regularlo afecta el derecho humano a la no discriminación. Esta investigación pretende informar y concientizar sobre el acoso moral laboral, sus formas y los alcances que ha dado nuestra jurisprudencia a la protección del trabajador víctima.

Ante la falta de regulación legal sobre la materia ha sido la jurisprudencia al resolver los casos específicos que han sido presentados ante la jurisdicción laboral, la que ha asumido la labor de definir, caracterizar y delimitar el concepto de acoso moral laboral, así mismo determinar la forma como el daño producido por el acosador debe ser reparado.

En virtud de lo anterior, el análisis de la jurisprudencia laboral ha sido clave durante la realización del presente trabajo de investigación, sin embargo, se considera de gran relevancia analizar si esta respuesta es idónea a la luz de los Derechos Humanos o si, por el contrario, se requiere que mediante una norma legal se delimite con claridad el objeto de la tutela.

Debe señalarse que desde la década de los 80 se han realizado estudios sobre el acoso moral laboral, tratando de sistematizar las conductas que se consideran acoso, así mismo, en las últimas décadas han aumentado las campañas publicitarias que tratan de prevenir la violencia en las escuelas, en los centros de trabajo o por medio de los diferentes medios tecnológicos. Cada tipo de violencia tiene un nombre concreto, se habla de “buying”, “mobbing”, “ciberbuying”, para identificar el acoso que se da dentro de unas circunstancias específicas.

Siendo que se trasmite una mayor información sobre el “mobbing” a la población en general, los ordenamientos jurídicos deben estar preparados para poder ofrecer una respuesta oportuna a dicho fenómeno.

En la actualidad, se considera que el acoso moral laboral está relacionado con la afectación a distintos Derechos Humanos, entre ellos, el derecho al trabajo en condiciones dignas y libres de violencia y el Derecho Humano a la Salud, por cuando las consecuencias de la violencia sistemática a una persona trabajadora pueden afectarlo en el plano físico y psíquico. Por lo que, la respuesta final que se otorga en el proceso laboral donde se ventilan las denuncias por acoso moral laboral deben contener dos vertientes: por un lado, la sanción al acosador, pero dar énfasis a la reparación del daño sufrido a la víctima de acoso, contemplando las medidas necesarias para que puedan reincorporarse a sus labores en un ambiente laboral que propicien la total restitución de sus derechos.

El acoso moral laboral es un fenómeno que se da a nivel mundial y que afecta a una gran cantidad de trabajadores, al respecto señala Pérez Quesada (2008), que se ha demostrado que un millón trescientos mil trabajadores en Gran Bretaña son acosados y que uno de cada cinco trabajadores en Estados Unidos ha sufrido de acoso laboral. Así mismo, en Italia un millón y medio de trabajadores se ven involucrados e indirectamente cinco millones entre amigos y familiares de la víctima. En total sesenta y dos por ciento de los empleados de la empresa privada.

Como consecuencia de lo anterior, en el Derecho Comunitario Europeo y en muchos países de este Continente, como por ejemplo Colombia, existen leyes y políticas que protegen a las personas trabajadoras ante el “mobbing”. En Costa Rica, se ha tratado de legislar en torno a esta materia por medio de dos proyectos de Ley, el primero es el proyecto N°. 15211 denominado “Ley contra el acoso psicológico y moral en el trabajo” y el segundo es el proyecto N°. 17620

## La tutela jurídica del trabajador víctima de acoso moral laboral y su comparación con la tutela contra el acoso sexual laboral.

---

nombrado “Ley para la prevención y tratamiento contra el acoso psicológico en el trabajo”, sin embargo, ambos proyectos de Ley se encuentran archivados en la Asamblea Legislativa.

Para el desarrollo de este tema en el primer capítulo se abordará el concepto, característica, conductas típicas y consecuencias para la víctima del acoso moral laboral.

En el segundo capítulo, se desarrolla el marco jurídico del acoso moral laboral, estudiándose, tanto las regulaciones a nivel nacional e internacional. Se aborda el tratamiento que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), le ha dado al tema, así como la tutela desde nuestra Constitución Política (C.P.), Código de Trabajo (C.T.) y directrices del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (M.T.S.S.). Se analizan, además reglamentos internos de instituciones públicas y la jurisprudencia en esta materia.

En un tercer capítulo, se analiza la respuesta dada por los ordenamientos jurídicos de otros países a esta problemática. Abordándose los casos específicos de España y Colombia.

Con el fin de hacer una comparación entre la tutela del acoso moral y del acoso sexual laboral, en el capítulo cuarto se analiza a profundidad el procedimiento interno y judicial de las denuncias, el marco normativo que las sustenta, en ambos casos, y finalmente, la forma como se repara el daño sufrido entre el trabajador víctima.

En el capítulo quinto, se analiza el procedimiento interno que reciben las denuncias de acoso moral laboral dentro del Poder Judicial y la Universidad de Costa Rica.

Para tener una visión general del tema, en el capítulo sexto se presenta un análisis crítico de la regulación del acoso moral en nuestro país.

Para finalizar, se presentan las conclusiones de la investigación y una serie de recomendaciones que se consideran vendrían a mejorar la tutela dentro del marco de una posible ley que regule la materia de acoso moral laboral.

## **Antecedentes**

Fue Heinz Leymann quien introdujo el concepto del Acoso Moral Laboral, en la década de 1980, pues en sus estudios encontró el mismo comportamiento hostil que se desarrollaba en comunidades animales, por ejemplo, en los gansos, y en las relaciones laborales a largo plazo en empleados y patronos.

Leymann, define el acoso moral laboral como:

*“El psicoterror o mobbing en la vida laboral comporta una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de manera sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de esto, es lanzado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de fustigamiento frecuentes y persistentes (por lo menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado periodo (al menos durante seis meses) ”.*

Esta definición establecida por Leymann, es una de las más usadas en esta materia, sin embargo, en el Proyecto N° 15211, Ley contra el Acoso Psicológico y Moral en el Trabajo, define acoso moral como:

*“Se entiende por acoso psicológico y moral en el trabajo, toda aquella situación en la que una persona o varias, sean superiores jerárquicos o no, ejerzan violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, sea mediante comportamientos, palabras o actitudes, con el fin de degradar sus condiciones de trabajo, destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el*

La tutela jurídica del trabajador víctima de acoso moral laboral y su comparación con la tutela contra el acoso sexual laboral.

---

*ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral. Incluye el proceso de atormentar, hostigar o aterrorizar psicológicamente a otros en el trabajo.”*

La Contraloría Universitaria de la Universidad de Concepción, (Concepción, 2007) lo definió como:

*“una técnica de intimidación propia de las empresas u organizaciones institucionales que no quieren o no pueden proceder al despido, por lo cual el hostigador utiliza su cargo superior para ir arrinconando y aislando al trabajador elegido hasta acabar por inutilizarlo, después de un lento proceso de desgaste del que, a diferencia del acoso sexual o la violencia física, no quedan huellas aparentes y resulta difícil demostrar por las escasas pruebas físicas que puedan existir”.*

En la materia de acoso moral laboral la teoría dominante es la desarrollada por Heinz Leymann, motivo por el cual en esta investigación se parte de dichos planteamientos. Al respecto debe señalarse que la definición contenida en el proyecto de ley N<sup>o</sup>: 15211 denominado “Ley contra el acoso psicológico y moral en el trabajo” está basado en el concepto de acoso moral laboral que definió Leymman. Leymann define el acoso moral laboral de la siguiente manera:

*“Como un fenómeno en que una persona o grupo de personas, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona, en el lugar del trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona abandone el lugar de trabajo”.*

## La tutela jurídica del trabajador víctima de acoso moral laboral y su comparación con la tutela contra el acoso sexual laboral.

---

Se ha señalado que dentro de las consecuencias para la víctima de “mobbing” se afecta el ámbito laboral, físico, psíquico y del reconocimiento social, necesario para el desarrollo pleno del individuo.

Analizando el origen del Acoso Moral Laboral, (Pérez Quesada, 2008) señala que el “mobbing” surge debido a rivalidades entre compañeros de trabajo, o entre inferiores y superiores, inclusive, esto debido a una serie de rivalidades que tienen su origen en celos profesionales, codicia de poder o patologías propias del agresor, que se manifiestan en la esfera de lo laboral, es decir, en el espacio de trabajo, pero cuyas implicaciones se expanden por todos los ámbitos de la vida de la persona agredida.

Así, Enrique (Romero Pérez, 2006) indica que, desde los estudios de Charles Darwin, se encontró que a los líderes en las comunidades animales se les presionaba constantemente y que esto incluso podía llegar a excluirlos, basándose en su teoría de la Selección Natural, se han realizado muchas investigaciones acerca del comportamiento de los animales.

Una de éstas es la realizada por Konrad Zacharias Lorenz, quien encontró que los patos y gansos pequeños tendían a unirse para atacar a enemigos más grandes, y este comportamiento se ha estudiado también en niños.

Ahora bien, con el avance de los estudios del acoso moral laboral, la doctrina ha logrado una sistematización de la materia. En este sentido, la doctrina Española ha señalado elementos característicos del acoso moral laboral, Navarro (Navarro Nieto, 2007), los sistematiza de la siguiente manera:

1. Conductas abusivas, humillantes o degradantes ofensivas para la dignidad e integridad personal del trabajador.
2. El carácter sistemático, reiterado y continuado en el tiempo del acoso.
3. Intencionalidad en el trato vejatorio o humillante con el efecto de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



4. Acoso circunscrito a un contexto laboral.

A nivel nacional la jurisprudencia ha tratado el Acoso Moral Laboral de forma variante, rescatando los siguientes votos de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia como punto de partida en la presente investigación:

- En el año 2003, se señala que en materia laboral rige la indemnización tarifada del daño<sup>1</sup>. También, se determina que para que se tenga por probado el Mobbing, es necesario que el trabajador demuestre el maltrato que sufrió y que además este debe ser constante. Al respecto es importante señalar que no se señala qué tan frecuente o prolongado en el tiempo debió ser el maltrato<sup>2</sup>.
- Se establece en el año 2004 que con solo la configuración de una acción del patrono hacia el trabajador que vaya en contra de la Dignidad Humana se constituye el Mobbing, se reiteran los requisitos establecidos por Leymann<sup>3</sup>.
- Para el año 2005, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia con respecto del mobbing señala: *El acoso moral en el trabajo ha sido definido por Leymann, como una “situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media durante unos 6 meses) sobre otra persona o personas, respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder, en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.* (María Dolores Rubio de Medina. “Extinción del contrato laboral por acoso moral –mobbing-.” Barcelona, Editorial Bosch, S.A., 2002, pp. 10-11)... Luego, de la concepción doctrinal

---

<sup>1</sup> Voto 338-2003 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

<sup>2</sup> Voto 792-2003 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

<sup>3</sup> Voto 342-2004 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

*del “mobbing” se desprenden varias características comunes, entre las que se señalan: a) La intencionalidad: tiene como fin minar la autoestima y la dignidad del acosado. b) La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado. c) La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un período prolongado. d) La asimetría de poder: pues la agresión proviene de otro u otros quienes tienen la capacidad de causar daño. e) El fin último: la agresión tiene como finalidad que el o la trabajadora acosada abandonen su trabajo (López Cabarcos y Vásquez Rodríguez, op. cit., p. 51). No obstante ello, la situación del hostigamiento puede subsumirse en algunas de las normas contempladas en el Código de Trabajo que le exigen al empleador dar un trato digno al trabajador (artículos 19, 69 inciso c) y 83).<sup>4</sup>*

- En el 2008, se declara nulo el despido y se ordena la reinstalación de una persona trabajadora víctima de “mobbing”<sup>5</sup>.
- Para el año 2010, se reconoce el derecho del trabajador que fue objeto de Acoso Moral Laboral a una indemnización por daños y perjuicios la cual NO es una indemnización tarifada<sup>6</sup>.

En este estudio preliminar de la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia se nota la evolución en cuanto a los requisitos para que se configure el mobbing, tales como:

1. Frecuencia: Se requiere que las acciones se lleven a cabo al menos una vez por semana (voto 655-2005)
2. Periodo determinado: Dichas acciones se deben llevar a cabo por al menos 6 meses (voto 655-2005)

---

<sup>4</sup> Voto 655-2005 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

<sup>5</sup> Voto 93-2008 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

<sup>6</sup> Voto 197-2010 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

3. Finalidad: Las actuaciones deben ir encaminadas a lograr destruir las relaciones sociales de la persona y que ésta abandone su trabajo. (voto 655-2005).

Como queda manifiesto en la exposición realizada a pesar de que el acoso moral laboral es un tema relativamente nuevo dentro de la psicología y el derecho laboral ha tenido un gran desarrollo y, en la actualidad, existe trazada una línea general que es compartida por la mayoría de los autores. Nuestra jurisprudencia se encuentra vinculada a esta corriente lo que ha permitido que como se desarrollará con posterioridad se dé una respuesta positiva en la lucha contra la violencia en el trabajo.

## **Hipótesis**

Con base en lo planteado anteriormente, la hipótesis en esta investigación es la siguiente:

A partir de la comparación de la normativa vigente de acoso sexual laboral con la tutela actual del acoso moral laboral, la protección actual para el trabajador víctima de acoso moral laboral no es suficiente para garantizar el Derecho Humano al trabajo sin discriminación.

Para responder a la hipótesis, se han planteado los siguientes objetivos:

## **Objetivo General**

Analizar la tutela jurídica que recibe la persona trabajadora víctima de acoso moral laboral, a efecto de determinar si se violenta el derecho humano a la no discriminación en el trabajo, producto de la comparación con la normativa vigente de acoso sexual laboral.

### **Objetivos Específicos**

1. Definir el marco doctrinal y jurídico del acoso moral laboral.
2. Identificar los diferentes tipos de acoso moral laboral.
3. Evaluar las sanciones que pueden ser impuestas al acosador.
4. Determinar si la persona trabajadora víctima de acoso moral laboral sufre discriminación en el empleo.
5. Analizar el marco jurídico general del acoso sexual laboral.
6. Realizar una comparación entre el marco jurídico del acoso sexual laboral y el acoso moral laboral.

### **Metodología**

La investigación es de tipo explicativa, ya que busca el estudio de los conceptos desarrollados sobre el tema, así como de sus requisitos y de las manifestaciones más comunes; de modo que se analizan las condiciones para que se configure el acoso moral laboral. La investigación se basa en documentos, tales como publicaciones, libros y jurisprudencia laboral.

Debido a que en la materia existe una teoría prevaleciente (elaborada por Leymann), sobre la cual se han basado el resto de los autores, añadiendo solamente pequeños cambios, la investigación se va a llevar a cabo siguiendo el esquema desarrollado por dicho autor.

Con respecto de la población bajo estudio, el fenómeno del acoso moral laboral, por su esencia, sólo puede darse dentro de las relaciones de empleo, por lo que se están analizando conductas y comportamientos de empleados y patronos durante la jornada laboral y en el lugar donde se realiza el trabajo.

## **Capítulo I La noción jurídica del acoso moral laboral**

En las relaciones laborales se presentan diversas dinámicas sociales que influyen directamente en la persona trabajadora. De esa manera que cuando dentro de éstas se da hostigamiento laboral, la persona trabajadora se ve afectada en su vida laboral. A efecto de iniciar esta investigación se hace necesario conceptualizar el acoso moral laboral, establecer la tipología, características y las consecuencias para la persona trabajadora víctima.

### **Sección A: Concepto del acoso moral laboral**

Es necesario iniciar el desarrollo de la investigación, definiendo el Acoso Moral Laboral, como lo señala Romero (2006) el concepto surgió en la década de los 80, cuando fue planteado por el psicólogo Alemán Heinz Leymann y se ha constatado que con posterioridad a esa fecha, los investigadores en este tema han propuesto distintos conceptos, los cuales pretenden conceptualizarlo para que incluya todos los supuestos de Acoso Moral Laboral y crear seguridad jurídica para todas las partes.

La definición ideada por Leymann es la siguiente:

*“el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente –al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado -más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr*

*finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.*

La psiquiatra y psicoanalista Marie-France Hirigoyen, lo define como:

*“toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que por su repetición o su sistematización conlleva perjuicio para la dignidad o a la integridad psíquica o física de un trabajador, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente laboral.” (Hirigoyen, 2001)*

En este sentido, Marie-France Hirigoyen señala que debido a que:

*“el término «acoso moral» se esté extendiendo por los medios de comunicación y el ámbito laboral ayuda a convertirlo en una expresión «cajón de sastre» que agrupa otros males que no corresponden, en el sentido clínico del término, al acoso moral, pero que expresan un mal más general del mundo laboral que es importante analizar”.*

Mientras que la Contraloría Universitaria de la Universidad de Concepción (2007), lo definió como una técnica de intimidación propia de las empresas u organizaciones institucionales que no quieren o no pueden proceder al despido, por lo cual el hostigador utiliza su cargo superior para ir arrinconando y aislando al trabajador elegido hasta acabar por inutilizarlo, después de un lento proceso de desgaste del que, a diferencia del acoso sexual o la violencia física, no quedan huellas aparentes y resulta difícil demostrar por las escasas pruebas físicas que puedan existir.

Esta definición delimita de forma injustificada la figura del acosador, al señalar como posible instigador solamente al superior jerárquico del acosado, y presenta otras deficiencias al no referirse a las supuestas acciones utilizadas para “arrinconar y aislar al trabajador” y se concentra en la finalidad del acoso, la cual

incomprensiblemente se limita únicamente a la señalada por Leymann. Por lo anterior, se reflexiona que ésta es un retroceso en el estado actual de las investigaciones.

Contrario a esto, resalta el trabajo de Puñuel (2001), reconoce que la finalidad del acoso puede ser ajena a lo laboral. Así señala que:

*“tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas”.*

Ampliando lo anterior, la Unión Sindical de Madrid Región de CCOO (2002) señala, que la víctima generalmente es escogida porque posee una característica física que lo diferencia del resto de los compañeros, rasgo que es usado por el acosador. Lo que coincide con las cifras arrojadas por el estudio realizado por la Dra. Marie-France Hirigoyen, que señalan a las mujeres, como las víctimas en el 70% de los casos: con una mayor afectación las embarazadas, pertenecientes a minorías étnicas o lesbianas.

De la exposición realizada anteriormente, se tiene que existe diversidad en cuanto a los elementos presentados por los autores al definir el concepto estudiado, sin embargo, para la presente investigación se partirá del concepto establecido por Leymann, al considerar que engloba la figura de acoso moral laboral.



Leymann, incluye como sujeto activo o acosador a una persona o grupo de personas quienes ejercen violencia psicológica en contra de una persona o personas con el objetivo de destruir sus redes de comunicación, su reputación y perturbar sus labores con la finalidad de que acaben abandonando el lugar de trabajo. Para considerar que una persona o grupo de personas trabajadoras son víctimas de hostigamiento laboral, éste se debe realizar de manera sistemática, recurrente y por un tiempo prolongado –al menos 6 meses-, elementos necesarios para determinar que existe acoso moral laboral

En el siguiente apartado se explican estas características de acoso moral laboral.

### **1. Características generales del acoso moral laboral**

El mobbing tiene características particulares, que permiten diferenciarlo de los otros problemas que se dan en el espacio laboral, de acuerdo con la Secretaría de Salud Laboral (2002) se caracteriza por tres elementos: la repetición, la duración y la relación asimétrica de los pares en conflicto.

Con respecto de la repetición, es importante que ésta sea considerada como una característica independiente, por cuanto esto permite eliminar del panorama, los roces o altercados aislados que suelen darse en la convivencia de las personas, dentro de todos los ámbitos.

El elemento de relación asimétrica, podría causar más discusión, es necesario aclarar que esta desigualdad entre las partes no es necesariamente jerárquica. Como se verá posteriormente, existen varios tipos de acoso psicológico en el trabajo, los cuales se designan, precisamente, a partir de las relaciones jerárquicas, uno de ellos es el mobbing horizontal, éste se da entre pares.

Entonces, se debe entender que esta asimetría, puede fundarse en distintos elementos diferenciadores que tenga la persona acosada respecto del grupo.

La Comisión de Ética de PetroPerú (2008) señala que la asimetría, significa que uno de los trabajadores se encuentra en una relación de poder respecto del otro ya sea por la fuerza física, antigüedad, popularidad, fuerza de grupo o nivel jerárquico.

Para Leymann, las siguientes son las características de acoso:

- acciones de fustigamiento,
- frecuentes y persistentes (por lo menos una vez por semana)
- y a lo largo de un prolongado periodo (al menos durante seis meses).

A nivel jurisprudencial, se ha establecido una serie de características necesarias para la configuración del hostigamiento psicológico, de esta manera, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en el voto número 655-2005, ha establecido las siguientes características:

1. Frecuencia: Se requiere que las acciones se lleven a cabo al menos una vez por semana.
2. Periodo determinado: Dichas acciones se deben llevar a cabo por al menos 6 meses.
3. Finalidad: Las actuaciones deben ir encaminadas a lograr destruir las relaciones sociales de la persona y que ésta abandone su trabajo.

Por lo tanto, para poder determinar si una persona es víctima de acoso laboral, es necesario que cumpla con las características anteriores de modo y tiempo y que se tenga como finalidad destruir las relaciones sociales que mantiene en el centro de trabajo y, en ciertos casos, lograr que ésta renuncie a su empleo.

Rudnick (2007), considera que a través de la verificación de los requisitos del mobbing, se pueden eliminar conductas que constituyen simples roces en el lugar del trabajo. Así, para que se configure mobbing, exige:

- a. Que se trate de una acción sistemática y persistente: las acciones se debe de realizar por un periodo determinado y de forma regular.
- b. Efectos devastadores a nivel físico y mental: la persona trabajadora víctima de acoso laboral, debe haber sufrido un menoscabo en su salud.
- c. Diferencias de poder entre acosador y acosado: la persona acosadora ejerce cierto control sobre el acosado y sobre las demás personas trabajadoras lo que le permite ejercer el acoso laboral.

La delimitación de estas características permite tipificar cuándo se está frente al hostigamiento laboral. Esto proporciona seguridad jurídica a la víctima y también le permite al acosador ejercer su derecho de defensa de una manera eficiente al delimitarse una serie de elementos necesarios para determinar si se está en presencia de “mobbing”.

## **2. Similitudes y diferencias con otras figuras presentes en las relaciones laborales.**

Dentro de las relaciones laborales actuales, en donde los sistemas productivos son sometidos cada vez más a las exigencias de un mundo y un mercado globalizados, se dan una serie de tensiones y patologías que aunque, muchas veces, atenten contra los intereses de los trabajadores, no son casos de Acoso Moral Laboral, y, por ende, no pueden recibir el mismo tratamiento.

Dentro de las figuras que pueden derivarse del ámbito laboral y que son necesarias diferenciar del mobbing se encuentran:

### *1. Estrés:*

Hirigoyen (2001) señala que el estrés es el resultado de la sobrecarga de trabajo y de las malas condiciones para realizarlo.

Un elemento diferenciador respecto del mobbing, según señala la Unión Sindical de Madrid Región CCOO (2002) el estrés es causado por una alta exigencia en el desempeño de su función, mientras que en el mobbing las causas son interpersonales.

Es importante señalar que algunos autores no sólo homologan el mobbing con el estrés laboral, sino que incluso consideran que el mobbing es un tipo o una consecuencia del estrés laboral, en este sentido, la Comisión de Ética de PetroPerú (2008) lo considera una forma de estrés laboral que se caracteriza porque puede provenir de causas ajenas al rendimiento y desempeño del trabajo. Es así como señala que el 60% de las bajas por depresión en funcionarios se debe al acoso moral laboral.

### *2. Acoso Sexual Laboral:*

Como elemento diferenciador del acoso moral laboral, Rocío Limas Vásquez (2008) señala que en el acoso sexual laboral, se requiere que se presente un acto de connotación sexual, mientras que este requisito no se exige en el mobbing, pero puede estar presente. Además, la misma autora señala que en el acoso sexual laboral no se requiere la reiteración, lo que se convierte en otro elemento diferenciador, por cuanto en el mobbing si es necesario.

La Unión Sindical de Madrid Región CCOO (2002) señala que, si bien, el acoso laboral se presenta más en mujeres, debe diferenciarse por el objetivo, por cuanto mientras en el acoso psicológico se pretende alejar a la mujer de la estructura empresarial, en el acoso sexual no se pretende expulsarla.

### *3. Cybermobbing y Cyberbullyng*

También, se han estudiado conductas abusivas y de acoso que las personas realizan a través de la Internet, han sido denominadas Cybermobbing y Cyberbullyng.

Se define como cybermobbing: el acoso realizado por un adulto contra otra persona adulta a través de Internet, éste, suscrito al ámbito laboral.

Mientras que se considera el Cyberbullyng: la promoción del comportamiento hostil de algún individuo que tiene la intención de hacer daño a otros individuos, por medio del uso de la tecnología informática y comunicaciones; por ejemplo, el correo electrónico (email), teléfonos celulares, mensajes textuales (text messaging), mensajes instantáneos (instant messaging), y sitios webs personales

Estas conductas descritas anteriormente, aunque tienen en común, con el hostigamiento laboral el menoscabo en las condiciones de salud y laborales de la persona trabajadora, no se consideran “mobing” al no cumplir con las conductas y características exigidas por nuestra jurisprudencia.

### **Sección B: Análisis de las conductas consideradas como acoso moral laboral**

Existen grandes discrepancias entre los distintos autores en este punto, sin embargo, la teoría predominante entre los autores admite la existencia de varios

tipos de acoso moral laboral, los cuales son denominados: ascendente, descendente y horizontal.

El acoso ascendente se da cuando el superior jerárquico es acosado por sus inferiores. Se presenta, especialmente, de acuerdo con la Unión Sindical de Madrid Región de CCOO (2002) cuando el actual superior jerárquico fue ascendido y debe dirigir a sus ex-compañeros, cuando el superior jerárquico es una persona extranjera que impone nuevos métodos o cuando el superior jerárquico no establece objetivos y funciones claras lo que produce choques e intromisiones. De acuerdo con los estudios realizados por Piñuel (2001) es el menos común, ya que se presenta en únicamente el 2.5% de los casos analizados.

El acoso laboral es horizontal cuando el acoso es resultado de las acciones de otro u otras personas trabajadoras que se encuentra en el mismo grupo jerárquico. En este caso, tanto el acosador como el acosado, son pares dentro de la organización empresarial a la que pertenecen.

En el mobbing horizontal, según Rudnick (2007) las acciones típicas realizadas son las siguientes: entorpecer el trabajo del compañero, deteriorar su imagen o que el acosador se atribuya los méritos del acosado.

El Acoso es Descendente cuando es el superior jerárquico quien agrede a su inferior, es el más común, y por este motivo en algunos casos, las definiciones del Acoso Moral sólo contemplan esta posibilidad, de acuerdo con la Contraloría Universitaria de la Universidad de Concepción (2007).

También, se le conoce con el nombre de Bossing, por cuanto es el acoso perpetrado por el superior, o el jefe del trabajador. De acuerdo con González Pondal proviene de *“la extralimitación del poder de mando encontrado en el superior jerárquico, empleador o patrón, y que conduce al maltrato psicológico del inferior, empleado u obrero, maltrato que se alcanza mediante la utilización de*

*uno o varios recursos susceptibles de hacer insostenible la vida laboral del trabajador acosado, y que se va configurando a través del tiempo” (González, p.9)*

Algunos autores, también, hacen referencia al mobbing institucional, cuando el acoso psicológico no es el resultado de las acciones de uno o un pequeño grupo de trabajadores, sino de toda una estructura empresarial que así lo decide por motivos de **eficiencia** o ahorro de costos, se está en presencia de Mobbing Institucional.

El mobbing institucional no se considera un tipo independiente de mobbing. Esto porque como resulta evidente de lo expuesto anteriormente, que la tipología de las figuras del mobbing se establece a partir de la posición o grado jerárquico en que se encuentre el acosador o acosadora en relación con el acosado o acosada.

## **1. Conductas típicas del acoso moral laboral**

La doctrina y la jurisprudencia identifican los actos típicos que se consideran acoso moral laboral. En la presente investigación, se va partir de los actos que Heinz Leymann acuñó como los actos típicos, esto porque ser el autor dominante en esta materia.

Leymann a partir de sus estudios como doctor en psicología y pedagogía y basado en los estudios que realizó el etólogo Konrad Zacharias Lorenz (etólogo austriaco, 1903- 1989, Premio Nobel de Medicina en 1973) que estudió el comportamiento agresivo de los gansos y patos<sup>7</sup>, enumeró cuarenta y cinco acciones que se consideran mobbing, estos acto están divididos en cinco grandes categorías: a) las actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador; b)

---

<sup>7</sup> Romero, (2006).



Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales; c) Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral; d) Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional y e) Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

Dentro de la teoría desarrollada por Leymann, se desarrollan como acciones típicas de acoso moral laboral las siguientes:

1. Las actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:

- Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.
- Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta.
- Se producen críticas hacia su vida privada.
- Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
- Se le amenaza verbalmente o por escrito. Se ignora su presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).
- Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.).

2. Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:

- No se habla nunca con la víctima.
- No se le deja que se dirija a uno.
- Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros.

- Se prohíbe a sus compañeros hablar con él o ella.
  - Se niega la presencia física de la víctima.
  -
3. Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:
- Se maldice o se calumnia a la víctima.
  - Se hacen correr cotilleos y rumores
  - Se ridiculiza a la víctima.
  - Se atribuye a la víctima supuestas enfermedades.
  - Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.
  - Se atacan sus creencias políticas o religiosas.
  - Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.
4. Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional:
- No se asigna a la víctima trabajo ninguno.
  - Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas.
  - Se le asignan sin cesar tareas nuevas.
  - Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.
5. Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.
- Se le amenaza físicamente.
- Se le agrede físicamente.
- Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.
- Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.
- Se agrede sexualmente a la víctima.

Además de la lista anterior que es la más aceptada en doctrina, existen muchos actos o conductas que el agresor puede ejercer contra la víctima para acosarla las cuales van evolucionando producto de las relaciones sociales y los medios tecnológicos, pero siempre con el fin de menoscabar su capacidad laboral.

En Costa Rica, el mayor desarrollo con respecto de este tema se ha dado a través de la Jurisprudencia, sin embargo, no existe una lista taxativa de conductas que se consideran acoso laboral, sino que los jueces analizan cada caso concreto para determinar cuándo hay hostigamiento o no.

Un ejemplo de lo anterior, es la sentencia 0093-2008 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, donde condenó a la Municipalidad de Moravia por hostigamiento laboral, producto del aislamiento a la que fue expuesta la víctima. En este caso, una funcionaria de la Municipalidad fue trasladada a una oficina ubicada a varios metros de la Sede Administrativa donde se encontraba laborando anteriormente y ésta no contaba con las condiciones mínimas de salubridad ni con los instrumentos necesarios para realizar su labor, en ese caso, la Sala Segunda indicó lo siguiente:

*“...Desde entonces, su cuestionamiento de la legalidad de ciertos actos y su negativa inicial a ejecutarlos fue determinante para que se le irrespetara profesionalmente, se le aislara y se le relegara. Primero, se rompió la cordialidad en las comunicaciones dirigidas a ella y se optó por omitir referirse a sus observaciones y girarle órdenes precisas con amenazas solapadas. Luego, se le excluyó de la unidad de recursos humanos, se le ordenó entregar su oficina, se le limitaron sus funciones y se le asignaron otras menos importantes. Más tarde, le variaron las que venía desempeñando y le endosaron la responsabilidad administrativa de orientar la tramitación de los documentos en el Cementerio General de San Vicente (folio 26 y 29)... Entonces, para continuar con el plan deliberado de aislamiento, el alcalde ordenó sacarla del edificio municipal y trasladarla a un espacio físico en el Cementerio, en donde nunca antes había existido oficina de trámite, que no solo no fue acondicionado como correspondía, sino que carecía de las condiciones de higiene necesarias. El irrespeto era tal que de su inminente traslado se enteró por los comentarios y burlas de sus compañeros y compañeras, quienes llegaron, incluso, a llamarla “panteonera” en tono despectivo... No cabe, entonces, la menor duda de que ella fue objeto de un comportamiento abusivo por parte de sus superiores jerárquicos, quienes, de manera sistemática, la fueron colocando en una típica situación de acoso moral y, finalmente, cuando observaron que no iba a dejar su trabajo, decidieron iniciarle el procedimiento disciplinario...”*

Del fallo citado, se desprende el aislamiento como una de las conductas o formas de acoso laboral. El aislamiento se puede percibir de dos maneras, primero, como la forma de colocar a la persona trabajadora en un espacio físico

diferente al resto de los trabajadores con el fin de cortar toda red de comunicación de la víctima y segundo, el prohibir a la víctima y las demás personas trabajadoras tener algún tipo de comunicación.

Se debe recordar que el acosador lo que busca con las acciones sistemáticas y repetidas es conseguir que la víctima vea disminuida su capacidad laboral, lo que puede ocasionar a que empiece a cometer errores que lo lleven a que se le aplique una sanción administrativa o que producto de estas acciones la situación se vuelva tan intolerable que obligue a la persona trabajadora por renunciar.

Para que se configure el acoso laboral es necesario que con las conductas o actos de violencia psicológica se pretenda menoscabar las condiciones laborales en las que se encuentran las víctimas, pero además estos actos se deben hacer de forma sistemática y durante un periodo prolongado, lo que conlleva a que no exista una lista taxativa de conductas que configuren el hostigamiento laboral.

A pesar de lo casuístico que puede ser el establecimiento del acoso moral laboral, a nivel doctrinal se considera que existen ciertos actos que no configuran el mobbing. Pérez (2008) tipificó los siguientes actos como conductas que no configuran hostigamiento laboral:

- Asignar un trabajo con criterios objetivos.
- Velar por las ausencias y llegadas tardías.
- Pedir a una persona que cumpla con sus responsabilidades en caso de incumplimiento.
- Aplicar medidas disciplinarias para todos los miembros de la organización no solo para unos y otros no.
- No asignar tareas complejas a un trabajador para las cuales no está calificado.
- Aplicar medidas disciplinarias en casos de incumplimiento o indisciplina.

- Establecer una relación que es aceptada por la otra persona.
- Tener un gesto amistoso con un colega.

Para establecer las conductas que configuran acoso laboral se debe proceder al análisis del caso concreto, porque se debe delimitar las conductas para evitar que se interpreten las sanciones que están dentro del poder disciplinario del patrono como hostigamiento laboral. Además, debido a lo cambiante de las relaciones sociales establecer una lista taxativa de conductas que configuran acoso sería limitativo para la víctima, ya que, el establecimiento de nuevas formas de hostigamiento puede ser muy común.

## **2. Consecuencias para la Víctima de acoso moral laboral**

La víctima de acoso moral laboral puede sufrir múltiples consecuencias producto de la situación de hostigamiento en la que se ve sometida, pero a nivel de doctrina se coincide que el mayor daño que se le produce es psicológico, lo que puede llevar a trastornos de sueño, depresiones, estrés, angustia, ansiedad, entre otros.

Según una encuesta de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo publicada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2000, 13 millones de trabajadores europeos habían sufrido acoso laboral con lo que una de cada cuatro personas estaría afectada.

Son múltiples los trastornos asociados al estrés que se le pueden causar a la víctima de acoso laboral, lo que conlleva un menoscabo en su salud y en el ambiente laboral.

Según, (Martinez [et al], 2012 p. 7), El Profesor de la Universidad de Alcalá, Iñaki Piñuel y Zabala (2002), ha dirigido una investigación denominada barómetro Cisneros sobre violencia en el entorno de trabajo. Se trata de la primera investigación monográfica sobre el mobbing con una muestra amplia realizada en España con unas 1000 encuestas. El cuestionario Cisneros II (Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Ninguneo, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales) realiza, por primera vez, una topografía y ordenación de las conductas de hostigamiento laboral más frecuentes en el mobbing. También, se presentan, por primera vez, resultados referentes a los daños sobre la salud física y psicológica estadísticamente más significativos entre las víctimas del mobbing.

Para (Martinez [et al], 2012 p. 7), los resultados más destacables del Informe Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral son las siguientes:

- 1 de cada 3 trabajadores en activo manifiesta haber sido víctima de maltratos psicológicos a lo largo de su experiencia laboral.
- Los autores de este tipo de maltrato psicológico son, en un 70,39 % de los casos, los jefes o supervisores; en un 26,06 % los autores son los propios compañeros de trabajo; y en un 3,55 % son los subordinados.
- Más del 16 % de la población activa (2,38 millones de trabajadores) manifiesta ser objeto de violencia psicológica o mobbing durante los últimos 6 meses con una frecuencia semanal.
- 2 de cada 3 trabajadores afectados desconoce estar afectado por el problema.
- Más de la mitad de las víctimas del mobbing (52,17 %) refieren secuelas del hostigamiento sobre la salud. Los problemas más frecuentes de salud que presentan las víctimas de mobbing son: dolores de espalda, dolores musculares o articulares, irritabilidad, bajo estado de ánimo, depresión.
- El mobbing afecta, tanto a hombres como a mujeres, pero existe un mayor riesgo en el grupo femenino.

- El mobbing tiene mayor incidencia entre trabajadores eventuales o temporales que fijos.
- Sólo 1 de cada 3 víctimas hace frente con energía y decisión frente al hostigamiento. La mayoría ofrece una respuesta pasiva, es decir, dejan el tiempo sin hacer nada.
- La mayor parte de los compañeros que presencia el mobbing no hacen nada por apoyar a la víctima. Sólo 1 de cada 6 casos se apoya a la víctima frente al hostigador.

Este estudio de la Universidad de Alcalá de Henares, realizado en el 2001, a víctimas de acoso demostró que entre las consecuencias que presentaban estaban:

### **1. Efectos cognitivos**

- Síntomas psicósomáticos de estrés
- Desgaste físico por un periodo prolongado
- Trastornos del sueño
- Cansancio y debilidad
- Miedo acentuado y continuo
- Ansiedad en estado constante: sentimientos de amenaza
- Sentimientos de fracaso, impotencia, frustración, infravaloración, apatía
- Problemas emocionales
- Problemas de concentración, de atención o de memoria
- Conductas de evitación

### **2. Enfermedades:**

- Alteraciones del sueño
- Trastornos en la alimentación
- Susceptibilidad, hipersensibilidad, aislamiento, irritabilidad, agresividad, inadaptación.



- Depresión grave que les puede llevar al suicidio u homicidio.

La mayoría de estudios ha demostrado que la principal consecuencia a nivel de psicológico es el estrés postraumático, muy parecido al que sufren las víctimas de asaltos, violaciones, catástrofes naturales, accidentes de tránsito, etc. El cual la persona trabajadora víctima de acoso moral, sufre durante la situación de acoso laboral y también mucho tiempo después del cese definitivo del ciclo de violencia.

Pares (2008) se refirió al estudio de la Universidad Autónoma de Madrid en los siguientes términos:

*“...Las víctimas de acoso laboral pueden sufrir un trastorno de estrés postraumático”. La muestra del estudio realizado por psicólogos de la Universidad Autónoma de Madrid estaba constituida por 366 participantes, divididos en dos grupos. Un grupo formado por 183 víctimas de acoso psicológico en el trabajo (mobbing) que cumplían los criterios temporales que se tienen en cuenta para concebir una situación como mobbing, a saber, las conductas de acoso deben tener lugar de manera frecuente (al menos una vez a la semana) y durante al menos seis meses. El grupo control estaba compuesto por 183 trabajadores, ninguno de los cuales se consideraba acosado. Según los resultados obtenidos, las víctimas de acoso psicológico presentaron una gran probabilidad (42,6%) de experimentar sintomatología de estrés postraumático, siendo más probable en las mujeres (49 %) que en los hombres (35,3 %). Se vio también que las víctimas de acoso presentaban una visión más negativa del mundo, de sí mismos y de los demás que el grupo control...”*

Este estudio refleja las consecuencias a nivel de salud que pueden sufrir las víctimas de acoso laboral, donde el estrés postraumático genera consecuencias negativas en su salud psíquica y física, pero también, su visión de mundo y en la cambia la forma de interacción social de la víctima principalmente en el ámbito laboral.

A nivel laboral la consecuencia más grave es la cesación de la relación laboral, esto porque la persona trabajadora se ve obligada a renunciar para poder salir del ciclo de hostigamiento en el que es víctima. Aunque muchas personas trabajadoras, no optan por esta opción, sino que siguen soportado la situación debido a las condiciones socioeconómicas y personales no le permite optar por abandonar el trabajo.

Cada persona trabajadora es un eslabón dentro de la sociedad que con su trabajo colabora en la producción y desarrollo de un país, por lo general, los beneficios del trabajo no sólo favorecen directamente a la persona trabajadora, sino que existen otras personas que indirectamente son respaldadas por el salario de la persona trabajadora. En este contexto, cuando una persona es víctima de acoso laboral, se afectan a todas éstas otros individuos que de una u otra manera dependen de la persona trabajadora.

Este factor es fundamental para la víctima en el momento de decidir sobre qué acciones emprender en contra de sus acosados y decidir si continúa con la relación laboral o no.

Las consecuencias para la víctima de acoso laboral son| principalmente de dos tipos: a nivel salud y a nivel laboral. Su salud se ve menoscaba producto del ciclo de hostigamiento del que es o fue víctima, lo que genera principalmente efectos cognitivos y estrés postraumático, mientras que a nivel laboral, el ambiente de trabajo se vuelve hostil para la víctima y en ocasiones se ve obligado a cesar su relación laboral.

## **Capítulo II Marco Jurídico del Acoso Moral Laboral.**

En este capítulo, se abordará el marco jurídico a nivel internacional y nacional que tutela el acoso moral laboral. En una primera sección, se va a analizar la regulación a nivel internacional del acoso moral laboral, se abordará la tutela que brinda la Organización Internacional del Trabajo y el tratamiento que ha tenido el tema en los tratados de libres comercio recientes. En una segunda sección, se analiza el marco jurídico nacional, la protección desde la Constitución Política, el Código de Trabajo, la jurisprudencia y el procedimiento que se sigue en el Ministerio de Trabajo cuando se presenta una denuncia de este tipo. Por último, se analizarán dos proyectos de ley que pretendían crear una ley especial en esta materia.

### **Sección A: Regulaciones a nivel internacional del acoso moral laboral**

#### **1. Lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial. El objetivo de implementar la OIT era crear una organización que enfrentara temas laborales a nivel mundial, con base en los sentimientos de justicia y humanidad. Esta organización emite políticas, programas y normas internacionales (convenios) donde promueve los derechos humanos fundamentales, las condiciones de trabajo y temas específicos de las relaciones laborales.

En materia de acoso moral laboral que no tiene un convenio específico, sino que desde hace varios años, se ha tratado el tema contenido en la violencia en el trabajo.

Debido al incremento de las víctimas de “mobbing”, a nivel mundial, en 1998, la OIT, publicó un informe denominado “*Violencia en el Trabajo*” (“*InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment. Safe Work: Violence at work*”). Con el estudio se pretendía, determinar la situación actual de la violencia en el trabajo, principalmente establecer la magnitud del problema, señalar las formas comunes de violencia, los sectores donde se manifiesta más este problema y determinar los costos, tanto para el trabajador, como para el patrono y la sociedad de la violencia en el trabajo.

En la sentencia 0792-2003, de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, hace un análisis sobre este informe, donde es válido rescatar lo siguiente:

*“Se destacó fundamentalmente que la violencia en el trabajo no es un problema individual ni aislado sino más bien estructural; sea de carácter organizacional donde influyen, incluso, factores de índole cultural. Asimismo, se concluyó que el costo de la violencia en el trabajo no sólo tiene un efecto inmediato en la víctima sino también un efecto dominó sobre terceros –sea de manera directa o indirecta–, sobre la empresa y sobre la comunidad. Por ejemplo, del estudio realizado en los años de 1998 y 1999 se logró demostrar que en Estados Unidos el crimen en el lugar de trabajo generó un costo aproximado de 1.8 millones de dólares de pérdida de empleo diario cada año. Mientras que, en Alemania, el costo total del Mobbing fue estimado en 2.5 billones de marcos por año. Del mismo modo, en Canadá se reportó un incremento en la violencia entre los obreros de un 88% desde 1985 y en Nueva Zelanda se calculó una pérdida de 1.2 billones de dólares neozelandeses entre 1993 y 1994 por esta clase de violencia...”*

El informe “*Violencia en el Trabajo*” no era específicamente sobre el “mobbing”, pero debido al incremento de esta práctica en los lugares de empleo, se logró establecer los altos costos que tienen para un país estas prácticas.

En relación con el contenido del informe, se ha trabajado en la elaboración de material didáctico que busca prevenir el acoso moral, sin poder concretar todavía un convenio específico sobre este tema. Dentro de las medidas que establece la OIT, se pueden enumerar las siguientes:

- **Preventivas**, que tomen en consideración las raíces de la violencia y no sólo sus efectos;
- **específicas**, dado que cada forma de violencia exige remedios distintos;
- **múltiples**, en el sentido de que se necesita combinar diferentes tipos de respuesta;
- **inmediatas**, es decir, hay que establecer con anticipación un plan de intervención inmediata para contener los efectos de la violencia, análogo a las intervenciones en caso de agresión terrorista;
- **favorables a la participación** de todas las personas directa o indirectamente afectadas, incluidos los familiares, los directivos de la empresa, los colegas y las propias víctimas;
- **a largo plazo**, habida cuenta de que las consecuencias de la violencia también se manifiestan a largo plazo y que, por ende, las medidas coyunturales no bastan. (Organización Internacional del Trabajo, 1998)

En la 279.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración de la OIT, decidió que en el año 2003, en Ginebra, se reuniera un grupo de expertos para elaborar un repertorio de recomendaciones para prevenir la violencia. Este grupo tenía una composición tripartita, integrada por 12 expertos nombrados por los gobiernos, 12 expertos nombrados por los empleadores y 12 expertos nombrados por los trabajadores, como resultado del encuentro nace el “*Repertorio de*

*recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla”.*

El objetivo del Repertorio era establecer políticas, para la prevención, mitigación, control y atenuación de la violencia en el trabajo, con el fin, de que los diferentes sectores se establezcan lineamientos sobre este tema. Se definió la violencia en el lugar de trabajo, como:

*Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma.*

*La violencia interna en el lugar de trabajo es la que tiene lugar entre los trabajadores, incluidos directores y supervisores.*

*La violencia externa es la que tiene lugar entre trabajadores (y directores y supervisores) y toda otra persona presente en el lugar de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2003)*

Dentro de este concepto tan amplio se puede incluir el acoso laboral, al ser una acción o comportamiento donde se humilla a la persona trabajadora por su actividad profesional o como consecuencia de ésta, lo cual, concuerda perfectamente con lo dicho por este grupo de expertos, como violencia en el trabajo.

El objetivo principal del Repertorio es que en los lugares de empleo se establezca una política clara y concreta sobre este tema. Estas políticas deben incluir puntos fundamentales como:

Una definición de violencia en el lugar de trabajo;

*Una declaración según la cual no se tolerará ningún incidente violento por parte de los trabajadores, los clientes o los usuarios; un compromiso de apoyo a toda medida encaminada a generar un entorno de trabajo; exento de violencia y de sus consecuencias adversas directas; la instauración de un procedimiento de reclamación justo, que no permita represalias y evite reclamaciones abusivas o carentes de fundamento; programas de información, educación, formación y otros programas pertinentes; medidas para prevenir, controlar y, según proceda, eliminar la violencia en el lugar de trabajo; medidas de intervención y control de los incidentes violentos; un compromiso de divulgación eficaz de las políticas; confidencialidad. (Organización Internacional del Trabajo, 2003)*

Se estableció la obligación de que periódicamente se fiscalizara y evaluara el cumplimiento de las políticas, lo cual, implica que se debe estar en constante revisión y evaluación con el fin de determinar si la política cumple con el objetivo de prevenir, mitigar y tratar la violencia en los lugares de empleo.

Como se ha indicado no existe un convenio suscrito actualmente por la OIT, específicamente, sobre hostigamiento laboral, pero dentro de los Convenios vigentes, se pueden destacar el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente en el trabajo (número 155), adoptado en 1981 y ratificado por nuestro país en 1982, mediante la Ley 6727, Sobre Riesgos del Trabajo, que si se realiza una interpretación amplia se podría incluir el acoso laboral como un riesgo de trabajo.

El objetivo del Convenio N<sup>o</sup> 155 de la O.I.T. era establecer y reexaminar periódicamente una política en materia de seguridad y salud de los trabajadores, ésta debía establecer los parámetros para prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, que guarden relación con la

actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

En virtud, de que no existe un convenio específico sobre el acoso laboral y se considera el “mobbing” como un riesgo de trabajo<sup>8</sup>, este convenio podría tutelar en parte esta materia. Sin embargo, se destaca que la OIT y grupos de sindicatos han trabajado en los últimos años en pro de la prevención y erradicación del acoso en los lugares de trabajo<sup>9</sup>.

## **2. Regulación de tratados bilaterales de comercio en materia laboral.**

### **2.1 Tratado de libre comercio entre Costa Rica y Estados Unidos (CAFTA)**

Una innovación de los Tratados de Libre Comercio entre los países es la incorporación de un capítulo dedicado a la materia laboral, por esa razón, se van a analizar dos tratados de libre comercio suscritos por Costa Rica para determinar si pueden ser utilizados en la lucha contra el acoso laboral.

El tratado de libre comercio entre Costa Rica y Estados Unidos entró en vigencia el 1 de enero de 2009 (COMEX). De conformidad con el tratado, los países se obligan a cumplir sus leyes laborales, y los convenios que haya suscrito en esta materia. (Artículos 16.1 y 16.2 del Tratado) De acuerdo con el Estado de la Nación, esto implica que Costa Rica sea el país más obligado y Estados Unidos el que tenga menos obligaciones en este campo, por cuanto ha suscrito menos obligaciones.

---

<sup>8</sup> Este tema se ampliará en la sección de Regulación Nacional.

<sup>9</sup> Un ejemplo de esto es la *Guía sobre la Violencia Psicológica en el Trabajo*, elaborada en el 2006 por el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de la Unión General de Trabajadores, en Madrid, España.



Con respecto de la obligación de cumplir con las leyes y tratados laborales, contenida en el artículo 16.2 inciso a, ésta está condicionada a que la inacción se dé “de una manera que afecte el comercio entre las Partes”. Lo que en principio establece una gran limitación a la posibilidad de utilizar este Tratado como una herramienta para el cumplimiento de las obligaciones laborales.

El enfoque que tiene este TLC parte de la Declaración de Principios de la OIT, que exige el respeto a una serie de principios a los cuales denomina como fundamentales. El problema mencionado anteriormente continúa porque los Estados no necesariamente ratifican todos estos principios y nuevamente es Estados Unidos el que se obliga en menor proporción. Esto podría significar que los países que hayan suscrito más legislación laboral entrarían a competir en condiciones desiguales.

Pero entonces, para poder asegurar que la firma de este tratado favorecería las condiciones de los trabajadores víctimas de acoso moral laboral, habría que determinar si este tema entraría dentro del rango cuya tutela se fortalece. Es decir, si es parte de la legislación nacional que el Estado está obligado a cumplir y si se puede incluir dentro de alguno de los Principios Fundamentales de la OIT<sup>10</sup>. Se considera que la respuesta es afirmativa en ambos casos.

Primero es necesario aclarar que el Tratado incluye una definición propia de lo que sería considerado parte de la Legislación Nacional, y se vuelve imperativo analizarla ya que ésta es muy restrictiva.

---

<sup>10</sup> Los principios Fundamentales de la OIT son los siguientes:

“a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y

d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.”

De acuerdo con el artículo 16.8:

*“Legislación laboral: significa leyes o regulaciones de una Parte, o disposiciones de las mismas, que estén directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos:*

*(a) el derecho de asociación;*

*(b) el derecho de organizarse y negociar colectivamente;*

*(c) la prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio;*

*(d) una edad mínima para el empleo de niños, y la prohibición y eliminación de las Peores formas de trabajo infantil; y*

*(e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.”*

De esta forma solo haciendo una interpretación amplia del concepto de acoso moral<sup>11</sup>, ésta puede ser interpretada desde el Principio Fundamental de las Condiciones Aceptables de Trabajo y específicamente desde la seguridad y salud ocupacional y estaría tutelada bajo la definición arriba descrita.

Un segundo problema es que se excluye el Principio de No Discriminación en el Empleo, y en el caso del acoso moral laboral claramente se encuentra ante una exclusión o discriminación que sufre un individuo dentro de una estructura

---

<sup>11</sup> Una interpretación amplia del acoso psicológico sería la utilizada por La psiquiatra y psicoanalista Marie-France Hirigoyen, que lo define como *“toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que por su repetición o su sistematización conlleva perjuicio para la dignidad o a la integridad psíquica o física de un trabajador, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente laboral.”* (Hirigoyen, 2001)

organizacional (ya sea administrativa o de empresa), como se abordó anteriormente de conformidad con la Unión Sindical de Madrid Región de CCOO (2002), usualmente la selección de este principio se basa en aspectos como su edad, sexo, religión y etnia

El potencial avance en la protección de los derechos de los trabajadores se ve reducido por cuanto, la “tutela especial” a la legislación laboral se ve limitada únicamente a los Principios Fundamentales, y no (como se considera que debió establecerse) a todos los Convenios de la OIT suscritos por las partes. Además de que la posibilidad de aplicar sanciones está limitada a los casos en que las violaciones afecten el comercio entre las partes. Esto vuelve prácticamente inutilizable el Tratado para la protección de las personas trabajadoras víctimas de acoso psicológico.

Por cuanto para ser aplicable la sanción tendría que comprobarse la existencia de una práctica de exclusión de trabajadores de las empresas a través del acoso para mejorar la efectividad, pero demostrar esta situación se vuelven complicada en cuanto a que es difícil determinar la motivación del acosador, especialmente, cuando el acoso es ejercido por un grupo de personas que pueden tener finalidades variadas.

## **2.2 Tratado de libre comercio entre Costa Rica y China**

En junio del 2007, se establecen relaciones diplomáticas entre la República Popular China y el Estado de Costa Rica, producto de esto, el 1 de agosto del 2011 mediante la Ley N° 8953, publicada en La Gaceta N°33 del 21 de junio de 2011, entra en vigencia el tratado de libre comercio entre estos dos países.

El tratado de libre comercio bajo análisis consta de 16 capítulos, donde se establecen las medidas que regirán el comercio entre estos dos Estados. Cuenta con capítulos dedicados a: trato nacional y acceso a los mercados para el comercio de mercancías; reglas de origen; obstáculos técnicos al comercio; defensa comercial; inversión, comercio de servicios y entrada temporal de personas de negocios; propiedad intelectual; cooperación, promoción y fortalecimiento de las relaciones comerciales; entre otros.

Este Tratado, a pesar de ser suscrito con posterioridad al Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos donde se establecía un capítulo dedicado a materia laboral, no contiene ninguna regulación específica en materia laboral, lo cual posiblemente responda a las políticas laborales de la República Popular China y de nuestro país que no acostumbra incluir cláusulas no comerciales en los TLC.

De conformidad con éste, no existe ningún interés en la forma como fueron realizados los productos o servicios que van a ser favorecidos por la aplicación del convenio, además, estos reciben distintos tratos dependiendo de su origen, o del sector productivo del que provengan, de forma exclusiva.

Respecto de la omisión de cláusulas o capítulos relativos a lo laboral y al medio ambiente, dice Raúl Moreno (sin fecha) que con frecuencia los TLC no contienen estas regulaciones, pero aunque los tuvieran no causarían gran impacto, por cuanto *“Garantizar la prevalencia de los derechos laborales y de la sustentabilidad requeriría modificar los principios que subyacen transversalmente en los TLC, cambiar los contenidos capitulares y modificar su lógica mercantil. En otras palabras, se trataría de crear algo que no sea un TLC, con una lógica distinta, para garantizar que transversalmente no haya contradicción con los postulados laborales y ambientales”*.

Según éste Raúl Moreno (sin fecha), para Latinoamérica no es prioridad la inclusión de estas cláusulas, pues éstas pretenden la estandarización de las regulaciones laborales, lo que significaría perder la “fuente de competitividad”. Aunque este autor se refiere al TLC con Estados Unidos, su razonamiento podría ser aplicable a este caso concreto, ya que, existen grandes diferencias entre la regulación laboral de China y Costa Rica. Esto se puede evidenciar con la ratificación de Convenios ante la OIT donde China solo ha ratificado 25 Convenios<sup>12</sup>, mientras que Costa Rica ha ratificado 50 Convenios<sup>13</sup>.

## **Sección B: Regulación a nivel nacional del acoso moral laboral**

### **1. Desde la Constitución Política**

---

<sup>12</sup> Según la OIT, para noviembre del 2013, la ratificación de los Convenios de la Republica Popular de China es la siguiente:

- Convenios fundamentales: **4 sobre 8**
- Convenios de gobernanza (Prioritarios): **2 sobre 4**
- Convenios técnicos: **19 sobre 177**
- De los **25** Convenios ratificados por China, **22** están en vigor, **3** han sido denunciados y **ninguno** ha sido ratificado en los últimos 12 meses. (Consultado en [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:103404](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103404)).

<sup>13</sup> Según la OIT, para noviembre del 2013, la ratificación de los Convenios de Costa Rica es la siguiente:

- Convenios fundamentales: **8 sobre 8**
- Convenios de gobernanza (Prioritarios): **4 sobre 4**
- Convenios técnicos: **38 sobre 177**
- De los **50** Convenios ratificados por Costa Rica, **48** están en vigor, **2** han sido denunciados y **ninguno** ha sido ratificado en los últimos 12 meses. (Consultado en [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102599](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102599)).

La Constitución Política es el máximo cuerpo legal con el que cuenta Costa Rica, a partir de su contenido se desglosan todas las demás leyes y regulaciones, la Constitución de 1949 está sumamente influenciada por todos los principios y dogmas del Estado Social de Derecho.

Concretamente no existe una norma que regule el acoso moral laboral, ya que, en la Constitución Costarricense se regulan conceptos o principios muy generales de donde se derivan todo el resto de regulaciones específicas.

A continuación, se analizarán los artículos de donde se parte para regular esta materia:

**a. *El principio de igualdad (artículo 33 de la Constitución Política)***

El art. 33 de la CP señala: “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.”

La Carta Magna Costarricense establece claramente el principio de igualdad como uno de los puntos rectores que debe regular las relaciones de toda persona con el Estado. Al estar sometidas las empresas y los patrones a estas regulaciones deben velar porque en los lugares de trabajo no se practique ningún tipo de discriminación.

La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha señalado los alcances del principio de igualdad, así en el voto 1287-1999, estableciendo los siguientes parámetros:

*“El artículo 33 de la Constitución Política y el principio de igualdad. Ya en sentencias anteriores dictadas en relación con el tema ahora planteado, este Tribunal ha indicado que el artículo 33 de la Constitución establece la igualdad, no sólo como principio que informa todo el ordenamiento, sino además como un auténtico*

*derecho subjetivo en favor de los habitantes de la República; debido a ello se proyecta sobre todas las relaciones jurídicas, especialmente las que se traban entre los ciudadanos y el poder público. Es así como el derecho a la igualdad supone que toda persona será tratada en la misma forma, cuando se encuentre en idéntica situación, en todas y cada una de las relaciones jurídicas que constituyan. Al ser la igualdad un derecho subjetivo, que se establece a favor del sujeto y en contra del Estado, este tiene la obligación de observarlo y respetarlo, lo que lo convierte al mismo tiempo en un límite a la actuación del poder público. Sin embargo, a pesar de que en tesis de principio todos somos iguales ante la ley, en la realidad se pueden dar situaciones que exijan una normativa diferente, por las desigualdades posibles de tomar en consideración para un trato diferente. En otra sentencia este Tribunal expresó que es necesario distinguir entre discriminación y diferenciación, dos conceptos básicos que suelen confundirse al analizar el tema de la igualdad ante la Ley. La Constitución prohíbe la discriminación, pero no prohíbe al Estado regular en forma diferente situaciones distintas, siempre y cuando ese trato diferente tenga como fundamento una base objetiva, razonable y proporcionada.”*

Derivado de esta norma Constitucional, en materia laboral existe el principio llamado Principio de Igualdad de Trato al Trabajador, donde en condiciones de trabajo iguales deben recibir el mismo trato. Según, Caamaño (2007), este principio implica: “prohíbe al empleador el trato desfavorable arbitrario o sin causa justificada de un trabajador o de un grupo de trabajadores frente a otros trabajadores que se encuentren en situación comparable”. La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en numerosas sentencias ha reconocido la existencia

de este principio, se pueden citar los votos 440-2011, 150-2011, 69-2011 y 073-2011.

Este tema es relevante en materia de acoso laboral, ya que, contra la persona trabajadora víctima de acoso se está ejerciendo un trato diferenciado que afecta su dignidad como persona, al estar sufriendo las constantes agresiones y discriminaciones por parte de su agresor.

**b. *Discriminación en el empleo.***

Las personas trabajadoras víctimas de acoso laboral, no sólo ven quebrantado su derecho a la salud y al trabajo, sino que también, ven menoscabado otros derechos, como el de la igualdad o el de gozar de un ambiente laboral sin violencia.

El derecho a la igualdad se ve violentado en la medida en que se empieza a tratar de una forma diferente a la persona trabajadora víctima de acoso, esto principalmente porque sus compañeros o jefes lo ven como una amenaza, por lo que, desean “eliminarlo”. Este trato diferenciado hacia esa persona rompe el principio de igualdad que debe existir en las relaciones de empleo, donde por sus condiciones personales se le empieza a discriminar de una u otra manera.

El derecho a gozar de un ambiente laboral sin violencia, es esencial para mantener relaciones laborales saludables y, por ende, trabajadores sanos, entendido esto como trabajadores que no sólo cuentan con condiciones de salubridad óptimas, sino que, el ambiente laboral en donde se desempeñan no afecta de manera negativa su bienestar emocional o social.

En la mayoría de los casos de “mobbing” la violencia que se ejerce sobre el trabajador no es física, sino lo que pretende el acosador es intimar emocionalmente a su víctima, esto tipo de ataques psicológicos, son también



considerados, actualmente como violencia, por lo que, si una persona trabajadora sufre de acoso moral, también, se le estaría infringiendo su derecho a gozar de un ambiente laboral sin violencia.

### c. ***El Derecho al Trabajo***

El Derecho al Trabajo se encuentra consagrado en el art. 56 de la CP, que dispone lo siguiente: “El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.”

Toda persona tiene derecho a realizar sus labores en condiciones que no menoscaben la libertad o dignidad de la persona trabajadora. Evidentemente, cuando una persona trabajadora es sometida a cualquier tipo de hostigamiento se le está violentado su derecho al trabajo en condiciones óptimas, principalmente, ve afectado su salud mental al estar sometido a constantes escenarios de violencia en su lugar de empleo.

También, se le está violentado el derecho al trabajo debido a que la situación de acoso se produce directamente por la ocupación y de la forma como la persona trabajadora ejerce la misma, justamente que es lo que nuestra Constitución prohíbe.

### d. ***Derecho a la Salud***

Muchas de las consecuencias para la víctima de acoso moral laboral son a nivel de su salud, ésta se ve afectada no sólo en el ámbito físico, sino también, a nivel emocional.

En 1946, en el Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, se definió la salud como: "...un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades." Claramente, en la situación en la que se encuentra la persona trabajadora víctima de acoso, ve afectado no su bienestar físico, sino también el mental y el social.

Se ha mencionado anteriormente que, una de las principales consecuencias para la víctima de acoso moral es la afectación a nivel de su salud, donde producto del ciclo de acoso empiezan a padecer enfermedades como estrés, trastornos de sueño, depresiones, entre otras.

Esto genera como consecuencia una violación al Derecho a la salud, consagrado en diferentes Tratados internacionales, así como ampliamente estudiado por la Sala Constitucional.

Es de rescatar que en la diferente jurisprudencia donde se ha condenado a personas por acoso moral, siempre se tienden a reconocer como indemnización por el daño moral, los trastornos o consecuencias producto del acoso, pero que tienen una gran afectación en la salud, como bien lo estableció la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en el voto n° 2010-0197:

*"El daño moral lo cifra en su imagen como médico, al de su familia ya que toda esta situación genera irritación en la personalidad y la interrelación con su esposa y su hija; y el aspecto económico por los atrasos en los pagos, al verse imposibilitado de cumplir en tiempo con los pagos fijos. El daño psicológico lo conceptúa en el hecho de lidiar con la persecución laboral por parte del co-demandado, que le ha producido un trastorno psicológico debiendo obtener tratamiento e incapacidades, con las consecuencias del deterioro en la salud; y por*

*último, el daño físico, por la situación vivida a raíz de los problemas del daño moral y psicológico que le han producido deterioro físico, además de un deterioro en la imagen de su persona como médico, de verse enfrentado a procesos administrativos tediosos. Bajo tales términos, lo que el actor reclama puede configurarse dentro del concepto de daño moral, pues lo que refiere es la angustia que produjo a su persona y por su medio, a su familia, el tener que lidiar familiar y socialmente con la acongojante situación de verse suspendido irrazonablemente de su puesto; y con una afectación considerable en su ingreso económico por el atraso intencionalmente provocado en el pago de su salario. Bien advirtió el tribunal al considerar que, planteado en esos términos, el daño psicológico y el físico pueden entenderse incluidos dentro del daño moral; además de que no existe prueba alguna del supuesto daño físico. Es necesario recordar que el daño moral es una lesión a un derecho extrapatrimonial pues la perturbación se produce en las condiciones anímicas y los sentimientos de las personas. Como se trata de una lesión que hiere lo más profundo de la existencia de las personas, se dice que es un daño in re ipsa, de ahí que sea imposible una prueba directa de su medida o extensión. Ésta se infiere de indicios, pues cuando se lesiona la tranquilidad laboral, el honor, la psiquis es evidente la causación de un daño que puede ser valorado prudencialmente, en cada situación concreta, acorde con parámetros que otorgan los principios generales del derecho, la equidad y la razonabilidad.”*

Producto de la persecución y el hostigamiento la persona trabajadora víctima de acoso moral, ve deteriorada su salud, lo que genera en consecuencia

que se le viole su derecho a la salud, y producto de este detrimento pueda pretender una indemnización por daño moral.

**e. *El artículo 41 de la Constitución Política***

El art. 41 de la Carta Magna indica: “Ocurriendo a las leyes, todas han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales. Debe hacerse justicia pronta, cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con las leyes.”

Se incluye este artículo porque de esta norma es la que se parte para solucionar cualquier conflicto, en el caso concreto, toda persona trabajadora víctima de acoso laboral tiene derecho a recurrir a los Tribunales para que éste resuelva la situación en que ha estado sometido y, además encuentre una reparación a todos los daños y perjuicios que sufrió producto del acoso.

Las anteriores son normas muy generales, pero sirven como base para establecer la tutela jurídica para la persona trabajadora víctima de acoso, ya que, no sólo se prohíbe cualquier tipo de discriminación o trato contrario a la dignidad humana, sino que se establece el derecho de todo ciudadano de acudir a los diferentes órganos jurisdiccionales para encontrar una reparación por los daños sufridos contra su persona o su propiedad.

## **2. Desde el Código de Trabajo**

El Código de Trabajo actual no cuenta con disposiciones específicas sobre el acoso moral, sino que se ha tratado de implementar una ley especial que regule esta materia.

Sin embargo, sí existe un marco normativo aplicable en relación con ciertos aspectos, tal es el caso de la competencia, la cual es determinada a partir de lo contenido en los numerales 15 y 402 del C.T.

La primera de estas normas, es el artículo 15 del Código de Trabajo la que señala que:

*“Los casos no previstos en este Código, en sus Reglamentos o en sus Leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo con los principios generales de Derecho de Trabajo, la equidad, la costumbre o el uso locales; y en defecto de éstos se aplicarán, por su orden, las disposiciones contenidas en los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización Internacional del Trabajo en cuanto no se opongan a las Leyes del país, y los principios y Leyes de derecho común.”*

En esta norma se establece los mecanismos que se deben utilizar para resolver cualquier conflicto laboral que no se encuentre regulado, específicamente, en el C. T., otorgándole al Juez laboral la posibilidad de acudir a los principios generales de Derecho o a los tratados de la OIT para resolver un conflicto de acoso laboral.

La segunda es el artículo 402 del Código de Trabajo que señala:

*“Los Juzgados de Trabajo conocerán en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones:*

*De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación del presente*

*Código, del contrato de trabajo de hechos íntimamente relacionados con él siempre que por la cuantía no fueren de conocimiento de los Alcaldes...”*

Esta norma establece la jurisdicción laboral, siendo el acoso laboral un hecho que sucede en el ámbito de las relaciones de empleo, estaría, entonces, dentro de las competencias del Juez de trabajo y de la aplicación de los principios del Derecho Laboral. Por lo que, la competencia para resolver los casos de acoso moral en el empleo es justamente la jurisdicción laboral, con las excepciones que establece la ley.

De la relación de las disposiciones expuestas se tiene que es competencia de los tribunales laborales el conocimiento de los casos de acoso laboral que lleguen al ámbito jurisdiccional, lo anterior, por cuanto se refieren a conflictos desarrollados en el ámbito de lo laboral. Así mismo, la inexistencia de disposiciones específicas que regulen el acoso moral no ha imposibilitado el conocimiento de dichas causas, lo anterior por cuanto el mismo Código de Trabajo señala la existencia de otras fuentes de derecho.

A pesar de la inexistencia de reglas específicas para la resolución de los casos de Acoso Psicológico en el Trabajo, se debe destacar que la jurisprudencia nacional ha encontrado en los artículos 19, 69 inciso c y 83 del Código de Trabajo, los cuales exigen al empleador dar un trato digno al trabajador, la base para la condena al patrono que haya incurrido en acoso moral laboral.

Por lo tanto, aunque no exista una regulación expresa nuestros jueces han encontrado la base para poder resolver los conflictos de acoso cuando se le presentan y de esta forma llenar esta laguna jurídica.

### **3. Directrices y Criterios Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre el acoso moral laboral.**

A partir del año 2006 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) emitió una serie de Directrices y Criterios Jurídicos a través de las cuales se establecieron los lineamientos generales de un proceso administrativo que sería entablado en dicha sede por el trabajador o la trabajadora que consideraran que estaban siendo víctimas de acoso laboral.

Este proceso está establecido en la directriz 23-2008 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el inciso h) del artículo 10 y el Transitorio Tercero del Decreto N° 28578-MTSS publicado en el Alcance N° 28 de *La Gaceta* N° 76 del 18 de abril del 2000 y el Decreto N° 26831-MP. En concordancia con los criterios jurídicos DAJ-AE- 136-2008, DAJ-AE-595-2006, DAJ-AE-151-2009, DAJ-AE-488-2006 y DAJ-AE-173-2006.

El proceso de denuncia de acoso laboral se interpone ante la Inspección de Trabajo del MTSS, con respecto de la competencia de dicha dependencia para el conocimiento de las denuncias de acoso moral, en el Compendio de Criterios Jurídicos-Laborales 1999-2010 (2011), se estableció que:

*“La Inspección de Trabajo tiene facultades suficientes, concedidas tanto por el Código de Trabajo, como por la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y el Reglamento de Organización y Servicios de la Inspección de Trabajo, para intervenir en situaciones de acoso laboral y psicológico, en los centros de trabajo, puesto que se trata de infracciones a las leyes de trabajo. La Inspección incluso puede interponer la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo, como consecuencia de una denuncia interpuesta por trabajadores o bien por sindicatos, siempre que estos últimos, estén*

*expresamente autorizados por el o los trabajadores afectados, de conformidad con el artículo 360 del Código de Trabajo.” (p. 13).*

Del análisis de la directriz 23-2008 emitida por el MTSS con respecto del proceso bajo estudio, se concluye la existencia de seis etapas claramente diferenciadas entre sí, las cuales se explican a continuación:

### *1. Interposición de la denuncia*

La denuncia se tiene que presentar por escrito, por medio de la página web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o mediante la declaración del denunciante ante un funcionario de cualquier autoridad administrativa de la Inspección de Trabajo. Esta denuncia, de acuerdo con la Directriz 23-2008 Manual de Procedimiento de la Inspección de Trabajo, debe contener ciertos requisitos mínimos:

- Nombre completo del o la denunciante y sus calidades
- Dirección exacta de su domicilio.
- Nombre del centro de trabajo y dirección exacta.
- Nombre completo del patrono o su representante.
- Nombre de los presuntos responsables.
- Descripción de los actos, hechos o conductas de acoso laboral de que ha sido objeto, llevando una secuencia lógica en el espacio y en el tiempo.
- Pruebas que sustente la denuncia, en el caso de contar con testigos, deben consignarse el nombre, apellidos y donde pueden ser localizados.
- Señalar un medio para atender notificaciones. (Capítulo V, artículo 2.3.1.)

### *2. Asignación de Inspector y Análisis Preliminar*



Una vez que se revise que la denuncia cumple con los requisitos formales, el caso es asignado a un Inspector de Trabajo, quien inicialmente verificará si en el centro de trabajo existe un procedimiento específico para este tipo de denuncia. (Capítulo V, artículo 2.3.1, párrafo final MPIT)

En caso que este procedimiento exista, remitirá la denuncia ante la empresa, para que se active el procedimiento. El funcionario a cargo de la investigación verifica dentro del plazo otorgado, si se ha hecho efectiva la reclamación del trabajador. En caso de incumplimiento éste dará aviso al órgano judicial competente.

En caso de no existir un procedimiento interno en centro de trabajo, se continúa con el procedimiento ante la inspección. Así las cosas, se debe concluir que una de las características esenciales del proceso ante el MTSS, es la supletoriedad del mismo.

### 3. *Comparecencia oral-privada*

En los procesos que superen el análisis preliminar detallado anteriormente, el Inspector de Trabajo asignado deberá citar a una comparecencia oral y privada, (Capítulo V, artículo 1, inciso 1.3 MPIT) cuyo objetivo fundamental es la de recibir toda las pruebas de cargo y descargo y que la partes puedan ejercer sus derechos.

De conformidad con el artículo 2.3.3 del Capítulo V del MPIT en esta comparecencia, se deben cumplir con varios puntos:

- Posibilidad de un arreglo conciliatorio: De previo o durante el transcurso de la comparecencia, el inspector de trabajo indica a las partes que pueden llegar a un arreglo conciliatorio, de concretarse el mismo, se deja

constancia en un acta firmada por las partes y se archiva la gestión. (Capítulo V, artículo 2.3.4 del MPIT).

- Juramentación: la cual se encuentra regida por los “Declaración de Parte” en el Código Procesal Civil, (Capítulo V, artículo 2.3.5 del MPIT)
- Evacuación de la prueba: inicialmente se recibe la declaración de la parte denunciante, luego la denunciada y los testigos. (Capítulo V, artículo 2.3.11 del MPIT).
- Alegatos de conclusiones: Antes de concluir la comparecencia, se le indica a las partes que pueden hacer uso del derecho de la etapa de alegatos y conclusiones, pueden hacerlo por escrito en un plazo de 24 horas. (Capítulo V, artículo 2.3.10 del MPIT).

Es importante señalar que de todo lo dicho y actuado en la audiencia se lleva un acta, en dicha acta se consignará entre otras cosas, la hora y lugar de la comparecencia, las partes que están presentes, la recepción de las pruebas y testigos. (Capítulo V, artículo 2.3.6 del MPIT)

#### 4. Valoración de la prueba, informe y recomendación

Una vez terminada la comparecencia, los I.T, dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, proceden a analizar todas las pruebas de cargo y descargo ofrecidas, contenidas en el expediente y mediante un informe razonado, dirigido al jefe regional de la I.T.M.T.S.S., exponen su criterio referente al caso, de conformidad con la normativa vigente.

#### 5. Resolución

El jefe de la oficina regional resuelve lo pertinente. Dicha resolución es con carácter final, se da por agotada la vía administrativa. (Capítulo V, artículo 2.3.12 del MPIT)

## 6. Recursos

Contra dicha resolución no cabe ningún tipo de procedimiento, ni siquiera los establecidos en la Ley General de Administración Pública

Es importante señalar que este procedimiento, ha tomado auge desde el año 2007, donde se ha visto un incremento significativo de las denuncias, según, Vargas (2011), *para el año 2009 las denuncias se triplicaron con respecto a los dos años anteriores, posiblemente por un aspecto de concientización de los afectados.*

**Tabla 2. Denuncias por Hostigamiento ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Año 2007-2009.**

Hostigamiento Laboral	Absoluto	Variación %
2007	36	
2008	36	0,0%
2009	92	155,6%
Total	164	155,6%

Fuente: Vargas (2011) p. 79.

De igual manera, en el Anuario Estadístico 2012 del Ministerio de Trabajo, se muestra que fueron inspeccionados en el 2012, 86 casos por hostigamiento laboral lo cual demuestra un aumento significativo de las denuncias con respecto del año 2007, donde se registraron 36 visitas o el año 2005 donde se contabilizan sólo 5. Sin embargo, en el año 2009 es donde se contabilizan más inspecciones con un total de 92.

**Tabla 3. COSTA RICA, MTSS: Casos especiales inspeccionados, según tipo de caso, 2005-2012**

Tipo de Caso	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total	90	44	40	52	45	49	26	59
Despido ilegal o restricción de derechos de menor	61	65	05	5	6	4	2	3
Despido ilegal y restricción de derechos de trabajadora embarazada	27	27	60	93	28	64	97	09
Discriminación (discapacidad, VHI, género, otros)	5	D	1	d	2	2	5	1
Gestión de despido de embarazada	1	-	-	7	15	0	9	22
Gestión de despido de menor	1	-	-	2	2	-	1	1
Hostigamiento laboral	11	Nd	36	36	2	0	5	6
Hostigamiento sexual		D	5	3	2	0	6	
Persecución sindical y	8	2	3	6	8	7	1	2

prácticas desleales	laborales								
------------------------	-----------	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Anuario Estadístico 2012.

P. 37.

#### **4. Análisis de los Proyectos de Ley contra el Acoso Moral Laboral.**

##### **4.1 Análisis del Proyecto de Ley 15211: “Ley contra el acoso psicológico y moral en el trabajo”.**

Este es el primer proyecto que se va analizar, fue presentado por el Diputado Carlos Avendaño Calvo, consignado bajo el número 15211: “Ley contra el acoso psicológico y moral en el trabajo” y fue publicado en La Gaceta N° 110 de 10 de junio de 2003. Dicho proyecto fue archivado por la Asamblea Legislativa el 25 de Agosto de 2005.

El proyecto de ley presenta una serie de contradicciones para su aplicación, por ejemplo, el artículo 2 del proyecto de Ley 15211 define el acoso moral laboral de la siguiente manera:

*“Se entiende por acoso psicológico y moral en el trabajo, toda aquella situación en la que una persona o varias, sean superiores jerárquicos o no, ejerzan violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, sea mediante comportamientos, palabras o actitudes, con el fin de degradar sus condiciones de trabajo, destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral. Incluye*

*el proceso de atormentar, hostigar o aterrorizar psicológicamente a otros en el trabajo.”*

Mientras que en la propia exposición de motivos del proyecto de Ley número 15211: “Ley contra el acoso psicológico y moral en el trabajo” se encuentra esta otra definición:

*“Se define como un proceso de interacción social en el cual un trabajador es agredido por una o varias personas, con una frecuencia al menos semanal y por un tiempo prolongado, colocando a la víctima en un estado de indefensión y exclusión en su entorno laboral”.*

Existe una clara discrepancia, pues una de estas definiciones ya determina qué se va a entender por frecuente, al decir, que debe ser al menos semanal, lo que lleva a un problema de interpretación de la norma, por cuanto podría interpretarse que para la configuración del acoso se requiere al menos una agresión semanal, mientras que por otros podría ser interpretado que la frecuencia deberá ser analizada con respecto del caso concreto.

A pesar de que se le asignan nuevas funciones al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no se contempla la asignación de presupuesto para dar cumplimiento a esta nueva tarea. Al respecto deben recordarse las condiciones presupuestarias del MTSS y en particular de dicha dependencia.

En su análisis del funcionamiento de la Inspección del Trabajo en nuestro país, Godínez (2008) evidencia que:

*“Las insuficientes condiciones de trabajo y el reducido número de inspectores de trabajo ha sido una permanente reivindicación de la DNI; especialmente si se tiene en cuenta la variedad y complejidad de labores que, más allá de las contempladas por ley le fueron asignadas en la práctica.”*

El autor señala entre los principales problemas: falta de personal, de papelería, de materiales de oficina y el faltante de vehículos.

Si bien, se responsabilizan a los empleadores de mantener un ambiente laboral que no propicie el acoso moral laboral, no se establece con claridad en qué consiste esta obligación, lo que vuelve prácticamente imposible determinar cuándo se viola ésta.

Unido a lo anterior, no se establece ninguna sanción para el patrono que incumpla dicha obligación, lo que haría que el cumplimiento del artículo 5 del Proyecto de Ley 15211 quedara sujeto a su voluntad. Especialmente, si se analiza desde la óptica del empleo público, véase que la norma mencionada hace referencia, tanto al patrón como al jerarca al imponer la obligación, sin embargo, no se podría sancionar a ningún jerarca que incumpla en virtud del principio de legalidad y del tipo penal en blanco, donde se establece que la sanción debe estar contenida en la Ley.

Se obliga a la persona trabajadora víctima de acoso laboral a realizar un procedimiento interno dentro de su centro de trabajo, el cual consiste en la presentación de una queja ante el jerarca, quien debe responder en el plazo de quince días.

Si bien, el inicio de un procedimiento interno dentro del lugar de trabajo, independientemente de quien sea el denunciado y el lugar que ocupe dentro del centro de trabajo, puede convertirse en un detonante para recibir más agresiones. El Proyecto de Ley 15211 le concede un plazo muy reducido al patrono para el conocimiento de la denuncia, lo que reduciría el desgaste del trabajador en dicha etapa. Así las cosas, se brinda al patrono una posibilidad de conocer del problema y darle solución de forma expedita, lo que beneficiaría el clima laboral en el centro de trabajo

El procedimiento que recibirá la demanda por acoso moral laboral, es el establecido en los artículos 464 y 468 del Código de Trabajo (art. 10 y 11). Estos artículos regulan la audiencia para la contestación, la contestación y la rebeldía. Esto implica que no recibiría ningún tratamiento especial dentro de los tribunales de trabajo, y que la demanda por acoso moral recibiría el mismo trato que un ordinario laboral.

EL artículo 13 del Proyecto de Ley 15211 establece la posibilidad del patrono víctima de denuncia falsa interponer denuncia por difamación, injurias o calumnias, en contra del trabajador que lo denunció sin fundamento, lo cual es positivo, como se señaló anteriormente, porque pretenden salvaguardar los derechos de ambas partes, y evitar que los trabajadores cometan abusos.

A pesar de lo anterior, esta disposición puede reñir con la establecida en el artículo 12 de Proyecto de Ley 15211, que determina garantías para los denunciantes, porque debido a la naturaleza del acoso laboral existe una gran problemática en materia probatoria, por cuanto muchas de las conductas o prácticas que el trabajador o trabajadora debe demostrar por su propia naturaleza no quedan acreditadas en documentos, y la prueba idónea usualmente es la testimonial. Y un abuso del derecho establecido en el artículo 13, (o incluso amenazas basadas en el), podrían convertir todos los derechos dados a los y las trabajadoras en ilusorios.

Se procede a enumerar los aspectos positivos y negativos del Proyecto de Ley 15211.

**ASPECTOS POSITIVOS DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 15211: “LEY CONTRA EL ACOSO PSICOLÓGICO Y MORAL EN EL TRABAJO”**



- Pretende la creación de normas para castigar el mobbing dentro de las empresas costarricenses.
- La norma no sólo prohíbe el acoso moral laboral, sino que también pretende prevenirlo y sancionarlo.
- Se establece una gama de sanciones que incluyen: la amonestación escrita, la amonestación y el despido.
- Establece indemnización a favor del trabajador víctima de acoso moral.
- Delimita de forma clara lo que se va a entender como acoso moral laboral.
- Rige tanto las relaciones de empleo público y empleo privado.
- Se designa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como el ente encargado de fiscalizar el cumplimiento de dicha ley. (art. 4 P.L.C.A.P.M.T)
- Se establecen una serie de derechos para el trabajador o trabajadora víctima de acoso moral que haya finalizado la relación laboral por esta causa.
- Se responsabiliza a La Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de los programas de prevención en contra del acoso moral. (art. 4 P.L.C.A.P.M.T)
- Se responsabiliza a cada patrón de mantener condiciones de respeto en el lugar de trabajo. (art. 5 P.L.C.A.P.M.T)
- El patrono que haya sido víctima de una denuncia falsa puede interponer denuncia contra el denunciante, ya sea por injurias o calumnias, según corresponda. (art. 13 P.L.C.A.P.M.T)

#### ASPECTOS NEGATIVOS DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 15211: “LEY CONTRA EL ACOSO PSICOLÓGICO Y MORAL EN EL TRABAJO”

- El concepto de acoso moral a partir del cual parte la legislación es el establecido por Leymann, el cual, como ya se analizó es demasiado rígido.

- La indemnización establecida a favor del trabajador víctima de acoso moral laboral es únicamente por daño moral, lo que genera un gran vacío por cuanto el trabajador pudo haber sufrido daño en su salud o pérdida del chance, las cuales no estarían siendo indemnizadas.

**1. El análisis legislativo del proyecto de Ley número 15211: “Ley contra el acoso psicológico y moral en el trabajo”.**

El 20 de julio del 2000, se emitió el Voto Negativo de Mayoría, mediante el cual los diputados que en ese momento conformaban la Comisión Permanente de Asuntos Sociales (C.P.A.S.) detallaban los motivos por los cuales el proyecto de Ley número 15211: “Ley contra el acoso psicológico y moral en el trabajo” no se convertiría en ley de la República.

Los argumentos expuestos por la C. P. A. S. son los siguientes:

1. Con respecto del Procedimiento administrativo que deberían plantear los y las trabajadores víctimas de acoso (artículo 7 P.L.C.A.P.M.T), consideran que el agotamiento de la vía administrativa es *“propio de las instituciones de la Administración Pública no así de las empresas o instituciones privadas”*
2. Señalan que no se limita el plazo para interponer la demanda por acoso moral laboral, lo que violaría el artículo 39 C.P.
3. No se resuelve el tema de la prescripción, lo que violaría el artículo 11 C.P.
4. No se detallan las conductas para la prevención del Acoso Moral Laboral.
5. El artículo 13 P.L.C.A.P.M.T posibilita al empleador a acudir a la vía penal en caso de denuncia falsa, pero no se faculta al trabajador para acudir a la vía penal cuando se incurre en conductas tales como coacción.
6. No se establecen medidas cautelares.

7. La C.P.A.S considera que no es necesaria la legislación, ya que el asunto está resuelto mediante la jurisprudencia de la Sala Segunda.

De la lectura del informe, queda claro que no existía voluntad política para aprobar el proyecto.

Con respecto del procedimiento administrativo debe señalarse que éste no es una innovación en el ámbito privado, así por ejemplo, una trabajadora embarazada, debe comunicar su estado a su empleador para poder gozar de los beneficios y de la protección establecida en la ley, o un trabajador cuyas condiciones laborales estén siendo modificadas en su perjuicio arbitrariamente debe comunicar su oposición al patrono.

La cuarta crítica señalada por la Comisión se refiere a la no determinación de las conductas que debería realizar el MTSS para prevenir el Acoso Moral Laboral. Al respecto se considera que no es necesario que la ley entre a señalar cómo debe cumplir dicho Ministerio con esa obligación, y que más bien una determinación expresa de las conductas que debe realizar podría entorpecer el cumplimiento, por lo que bastaría con el establecimiento de lineamientos generales, los cuales pueden ser desarrollados en un posterior reglamento.

Por otra parte, siendo que en nuestro sistema jurídico se reconoce el Derecho a la Tutela Judicial efectiva, la cual es entendida en un sentido amplio, que exige que dentro de los procesos judiciales exista la posibilidad del dictado de medidas cautelares cuando se cumpla una serie de requisitos, no es posible considerar que la falta de mención a las medidas cautelares dentro de un proceso específico corresponde a una violación de los derechos de las partes.

Lo anterior, por cuanto se trataría de un derecho de índole constitucional que no podría ser limitado. Así las cosas tendrían que utilizarse de forma supletoria otras disposiciones normativas relacionadas.

Respecto de la tutela judicial efectiva es necesario señalar que nuestra jurisprudencia lo conceptualiza *“incardinado en el contenido esencial del derecho más general a una justicia pronta y cumplida, comprende el derecho de pedir y obtener del órgano jurisdiccional las medidas cautelares necesarias, idóneas y pertinentes para garantizar la eficacia de la sentencia de mérito –función esencial de la tutela cautelar-, si se cumplen los presupuestos de ésta (apariencia de buen derecho -fumus boni iuris- y el peligro en la mora -periculum in mora-). Correlativamente, el órgano jurisdiccional tiene la obligación de ordenar o emitir la medida provisoria si concurren los presupuestos para su adopción. Del núcleo esencial del derecho fundamental a la tutela cautelar, se pueden extraer dos consecuencias, a saber: a) El otorgamiento de una medida cautelar no depende, exclusivamente, del libre y prudente arbitrio o discrecionalidad judicial, y b) el legislador ordinario no puede negar, limitar, restringir o condicionar tal derecho.”* (Sala Constitucional, Voto 2005-6224)

## **2. Las críticas de Quirós Naranjo al proyecto de Ley número 15211: “Ley contra el acoso psicológico y moral en el trabajo”.**

Quirós Naranjo (2006) considera que el concepto planteado es demasiado ambiguo, pues no se determina cuál sería el “tiempo prolongado” por el que el trabajador debe ser agredido. Dicha autora señala que la determinación del acoso no debe depender únicamente del aspecto temporal. Considera, además que sería preferible que el artículo 3 del proyecto de Ley No. 15211 en lugar de contener una lista de las conductas que constituyen acoso laboral, contuviera una lista de las conductas que no lo constituyen, pero se asemejan.

Con respecto del artículo 6 del proyecto de Ley No. 15211, Quirós sólo señala como problema que no se determina si el plazo conferido a la administración es de 15 días hábiles o naturales, pero no entra a analizar el fondo del asunto. No se opone a la existencia del procedimiento previo, más bien propone que se le llame en general “procedimiento interno” para que incluya a las empresas privadas.

Así mismo, Quirós Naranjo, considera con respecto de la demanda por acosar menores, (artículo 9 P.L.C.A.P.M.T), que riñe con el C. N. A, así como la Convención sobre los Derechos del Niño, incluso visualiza dicha norma como una “legalización implícita” del trabajo infantil, incluso señala que éste ha sido “erradicado a nivel mundial hace ya bastante tiempo”.

Se difiera con Quirós en este punto, ya que el trabajo infantil es una realidad a nivel mundial, y nuestra región no escapa a dicha problemática, por el contrario, distintos organismos internacionales han señalado que es un problema común en la región, así la OIT señala que *“aproximadamente 246 millones de niños entre 5 y 17 años de edad efectúan trabajo infantil en todo el mundo. De éstos, unos 179 millones se ven atrapados en las peores formas de trabajo infantil”*

Así las cosas, el artículo 9 del proyecto de Ley No. 15211 no legaliza el trabajo infantil, simplemente reconoce su existencia, y les da una norma especial a los y las trabajadores menores de edad para facilitar su acceso a la justicia.

Además, Quirós Naranjo a favor de que los casos de acoso moral laboral sean resuelto mediante la Resolución Alternativa de Conflictos, esto ya que considera que en un Estado de Derecho el Estado debe promover la solución pacífica para que exista paz social, y señala que “queda al libre albedrío de las partes” la realización de la conciliación.

Al respecto de la Resolución Alternativa de Conflictos, Calderón Rodríguez y González Ballar (2006) reconocen la Conciliación como un derecho contenido en el artículo 43 de nuestra Constitución Política y además señalan que:

*“Nuestra realidad reconoce a la conciliación como una etapa importante en el proceso judicial, ya que, con rango constitucional, se establece su obligatoriedad previa al juicio y luego se reafirma importancia en la esfera procesal donde el legislador ha previsto además una conciliación intra procesal al ser una de las etapas que todos los jueces han de cumplir en la audiencia preliminar de establecer el objeto del juicio.” (p.18)*

Lo anterior, debe entenderse en concordancia con el artículo 2 de la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos, el cual dispone que la Conciliación no pueda realizarse cuando se trate de derechos laborales indisponibles.

Por lo que, ante la gran variedad de conductas que podrían constituir acoso moral laboral, se considera que debería analizarse en cada caso concreto si ante el cuadro fáctico determinado es legalmente posible acudir a algún método de resolución alternativa de conflictos. Este análisis se debe hacer a partir de los derechos laborales que hayan sido vulnerados y su disponibilidad, por lo que podría conciliarse de forma parcial.

Un ejemplo de conciliación parcial en esta materia lo podría constituir un trabajador que fue despedido de forma injusta, y que sus pretensiones corresponden, al pago de su cesantía, vacaciones e indemnización por daño moral. Siendo que sus dos primeras pretensiones corresponden a derechos laborales indisponibles no podría conciliar al respecto.

## **4.2 Análisis del Proyecto de Ley No. 17620: Para la Prevención y el Tratamiento del Acoso Psicológico en el Trabajo (L.P.P.T.A.P.R)**

1. Antecedentes del Proyecto de Ley No. 17620: Para la Prevención y el Tratamiento del Acoso Psicológico en el Trabajo.

La Diputada Elsa Grettel Ortiz Álvarez, presenta ante la Asamblea Legislativa el Proyecto de Ley 17620 el cual se titula Ley para la Prevención y Tratamiento contra el Acoso Psicológico en el Trabajo y pasa a conocimiento de la Comisión Permanente de Asuntos Sociales en fecha 15 de febrero de 2010.

Dicho proyecto, contiene un total de 23 artículos, y se desarrolla sobre la base del Proyecto 15211, pero realizando una serie de modificaciones que serán desarrolladas a continuación.

2. Contenido del Proyecto de Ley No. 17620: Para la Prevención y el Tratamiento del Acoso Psicológico en el Trabajo.

### **ASPECTOS GENERALES DEL PROYECTO DE LEY NO. 17620: PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.**

El objetivo del Proyecto de Ley No. 17620: Para la Prevención y el Tratamiento del Acoso Psicológico en el Trabajo es la prevención, divulgación y prohibición del acoso psicológico en el trabajo, mientras que en el proyecto anterior se señalaba como objetivo la prevención, sanción y prohibición del acoso psicológico en el trabajo. (art. 1 P.L.P.P.T.A.P.R).

Sin embargo, esta diferencia es sólo de planteamiento, pues el proyecto sí pretende sancionar el acoso, por ello contiene tres artículos dedicados a las sanciones que pueden ser aplicadas a la persona acosadora, los cuales son los artículos 20, 22 y 23, estos serán analizados en su oportunidad.

De igual forma el proyecto del No. 17620 justifica su existencia en la dignidad humana y en los derechos humanos que doctrinariamente ha sido reconocidos como vulnerados por el acoso el derecho al trabajo, a la salud y a la igualdad ante la ley.

Este artículo es una modificación del artículo 2 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

El proyecto del No. 17620 en su artículo 2 contiene las definiciones de Acosador, Acoso Psicológico en el Trabajo, Persona Trabajadora y Víctima, de igual forma el artículo 18 del Proyecto de ley 15211 contiene la anterior disposición, pero va más allá de la misma por cuanto amplía el ámbito de aplicación de la ley a las organizaciones internacionales con sede en el país.

Es importante destacar que al igual que su predecesor, este proyecto de ley, no contiene ninguna norma diferenciada para su aplicación dentro de las relaciones de empleo público.

Se destaca la existencia en el artículo 4 del proyecto del No. 17620 de una lista de acciones típicas que facilita la aplicación de la ley, pues no sólo establece algunas de las conductas más comunes utilizadas para acosar a los trabajadores, y, por lo tanto, puede ser utilizada como una guía para valorar cualquiera otra acción que sea probada en juicio, sino que, además algunas de las acciones contemplan especiales motivaciones o condiciones para que la conducta sea considerada como acoso.



Esto permite que no se llegue al extremo de considerar cualquier práctica laboral común como una manifestación de acoso laboral. Para explicar a detalle lo anterior, se analizará la acción contenida en el inciso once del artículo 4 del proyecto del No. 17620.

Esta se refiere a los controles de productividad en el trabajo, los cuales, en la actualidad, son de amplia aplicación dentro de los sistemas productivos, no sólo en las empresas o instituciones con gran cantidad de personas trabajadoras con sistemas productivos complejos, sino que gracias a las nuevas tecnologías incluso las empresas más pequeñas pueden tener un sistema de control. Por esto el proyecto de ley, califica cómo deben ser estos controles, así deben ser *“excesivos, innecesarios o diferenciados, con el fin de causar daño o perturbación de las labores”* para ser constitutivos de acoso psicológico.

## OBLIGACIÓN PATRONAL DE CAPACITAR E INFORMAR A SUS TRABAJADORES EN EL CENTRO DE TRABAJO

Se les encarga a los empleadores de manera expresa los deberes de prevenir el acoso, así como divulgar y capacitar a sus trabajadores. (Artículo 6 proyecto del No. 17620)

Respecto del deber de prevención establece:

*“Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de acoso psicológico laboral. Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo.*

*Sin limitarse solo a ellas, incluirán las siguientes:*

*1.- Comunicar, en forma escrita y oral, a los supervisores, los representantes, las empleadas, los empleados y los clientes la existencia de una política contra el acoso psicológico en el ámbito laboral.*

*2.- Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de acoso psicológico laboral, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas acosadoras cuando exista causa. Este procedimiento, en ningún caso, podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por acoso psicológico laboral.*

*3.- Contar con personal capacitado en materia de acoso psicológico laboral.” (artículo 6 P.L.P.P.T.A.P.T)*

Respecto a la divulgación y capacitación, contempladas en el artículo 7 del proyecto del No. 17620 la normativa está orientada con respecto del acceso a la información, se considera que la diferencia entre ambas es que se trata de capacitación cuando la información sea brindada por medio de un experto.

Ahora bien, se debe señalar que se considera que la modificación que sufre el artículo 6 del proyecto del No. 17620 es mucho más compleja. Inicia reiterando la obligación del patrón de mantener condiciones que propicien un adecuado ambiente laboral. La primera modificación consiste en la obligación de establecer medidas en sus reglamentos internos.

El primero de los puntos señalados por el artículo 6 del proyecto del No. 17620 no presenta ninguna problemática, se trata de informar a todos los posibles interesados de la existencia de una política contra el acoso laboral. En el segundo de ellos se regula el procedimiento interno, éste mismo debe ser iniciado por el

trabajador o trabajadora denunciante ante su superior jerárquico, tal y como se había contemplado en el primer proyecto.

La modificación contenida en el P.L.P.P.T.A.P.T con respecto de las disposiciones de P.L.C.A.P.M.T realizada resulta muy dañina para los intereses del trabajador víctima de acoso moral laboral por cuanto el plazo para resolver el procedimiento interno pasa de quince días a tres meses (artículo 6 P.L.P.P.T.A.P.T). Esta variación dificulta aún más el acceso a la justicia de la persona trabajadora víctima de acoso moral laboral.

La disposición final del artículo 6 del proyecto del No. 17620, si bien está dirigido a la prevención del acoso, y podría ser de gran efectividad para afrontar esta problemática, resulta violatorio de los principios de proporcionalidad y racionalidad al exigir la presencia de especialistas en acoso psicológico en el trabajo en todos los centros de trabajo sin ninguna distinción. Esta exigencia puede no ser muy perjudicial para los grandes empleadores, pero puede resultar excesiva para una pequeña o microempresa.

En este caso, la normativa debería distinguir entre pequeñas, medianas y grandes empresas, por cuanto el inciso 3 del artículo 6 del proyecto del No. 17620 de la norma sería muy difícil de cumplir para empresas pequeñas con una cantidad muy reducida de empleados y recursos para capacitarlos. Por otro lado, no queda claro si una empresa con miles de empleados podría cumplir con dicha disposición al capacitar a uno solo de sus trabajadores.

Si bien, es de gran importancia la promoción de ambientes laborales que fomenten el respeto a los derechos y a la dignidad humana de quienes trabajan allí, la medida es desproporcionada por cuanto impondría una carga demasiado pesada para las empresas más pequeñas, en el caso de que el Estado no ofrezca ningún programa de capacitación gratuito.

De conformidad con lo establecido en el artículo 5 del proyecto del No. 17620, el M.T.S.S., deberá definir por reglamento los programas de prevención y capacitación. Deberá así mismo crear el sello de “Recinto libre de acoso psicológico laboral”

El proyecto del No. 17620 ya le encargaba dicha función al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el P.L.P.P.T.A.P.T se intenta dar más contenido a dicha disposición, obligándole a reglamentar de qué forma cumplirá dicha obligación y el desarrollo de un programa de prevención específico.

Resulta lógico que para el cumplimiento de esta disposición el Ministerio deba crear una serie de programas e iniciativas dirigidas a la educación de la población en general y de difusión de sus derechos para el trabajador o trabajadora víctima de acoso moral laboral. Lo anterior, con el fin de crear conciencia entre los trabajadores acerca de las repercusiones negativas del acoso moral laboral a nivel individual y colectivo.

A pesar de lo anterior, el P.L.C.A.P.M.T no contiene referencias al financiamiento de las importantes labores que le son asignadas al MTSS.

Otro de los deberes impuestos por el P.L.C.A.P.M.T se refiere al deber de los patronos de notificar sobre los casos de acoso laboral. Con esto resulta claro que pretende que exista un control a nivel nacional de las denuncias por acoso laboral, lo que permitiría dimensionar el comportamiento del problema, así como determinar en qué porcentaje de las ocasiones los intereses del trabajador quedan satisfechos por el procedimiento interno.

Sin embargo, en el artículo 8 del P.L.C.A.P.M.T se establece que los patronos privados deberán informar a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y que los jefes de las instituciones públicas deberán informar a la Defensoría de los Habitantes. Esto dificulta el control y, además resulta ilógico siendo que anteriormente se había nombrado al MTSS como una especie de regente en la materia. Además, la

Defensoría de los Habitantes no se especializa en la materia laboral, sino que es una Institución Pública creada para proteger a los ciudadanos de los abusos de poder.

En este sentido, el artículo 1 de la Ley de la Defensoría de los Habitantes establece:

*“La Defensoría de los Habitantes de la República es el órgano encargado de proteger los derechos e intereses de los habitantes. Este órgano velará porque el funcionamiento del sector público se ajuste a la moral, la justicia, la Constitución Política, las leyes, los convenios, los tratados, los pactos suscritos por el Gobierno y los principios generales del Derecho. Además, deberá promocionar y divulgar los derechos de los habitantes.”*

Evidentemente, la naturaleza de la D.H. no es de fiscal de las relaciones laborales públicas. Además, no se establece con claridad el papel que debería desempeñar la D.H. en materia de acoso moral laboral, sino que únicamente se señala que recibirá datos respecto de denuncias.

## PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL P.L.C.A.P.M.T

De conformidad con el artículo 9 del P.L.C.A.P.M.T, la persona víctima de acoso laboral en el sector privado deberá inicialmente interponer una queja ante el superior, quien tiene un plazo de quince días para resolver, éste puede declararse incompetente o existe conflicto de intereses y en ese caso se pasará al Departamento de Recursos Humanos donde será conocido por un órgano instructor.

*La persona ofendida o víctima de las acciones consideradas como acoso psicológico laboral en el sector privado, deberá presentar la queja por escrito y ante el superior, quien resolverá en el término máximo de quince días, la solicitud planteada por la persona trabajadora plazo durante el cual se podrán aplicar medidas cautelares. Si el superior no fuere competente para resolver la denuncia, o existiera conflicto de intereses, deberá trasladar el conocimiento de la misma ante la oficina encargada de Recursos Humanos, quien deberá conformar el órgano instructor de conformidad con las disposiciones reglamentarias correspondientes. Durante todo el proceso deberá facilitarse a la víctima la asistencia profesional en el ámbito psicológico.*

*La persona ofendida podrá interponer la denuncia en la vía judicial ante los tribunales de la jurisdicción laboral y se sustanciará de igual manera que el procedimiento establecido en la Ley N.º 7476 “Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia”.*

Realiza correcciones para modificar algunos de los defectos que presentaba el proyecto anterior. Así, el jerarca que recibe la denuncia, en caso de reconocer tener conflicto de intereses debe separarse del conocimiento de la queja; sin embargo, esta decisión la tomará el jerarca y se considera que es poco probable que reconozca la existencia de un “conflicto de intereses”, ya que podría ser visto como reconocer de forma tácita la participación en los actos de acoso. Por otro lado, en los en los cuales el o la persona acosadora sea el jerarca, va a tener un interés especial en resolver la queja.

Se utiliza como modelo el procedimiento judicial en caso de acoso sexual, pero esto no resulta un cambio significativo por cuanto como ya se ha manifestado este proyecto contiene una versión modificada de prácticamente todas las normas

de dicha ley. Además, tanto el Proyecto 15211, el Proyecto 17620 y la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, incorporan los artículos 464, 468 y del 474 al 489 del Código de Trabajo.

Este trámite interno es independiente del proceso judicial, de modo que la persona trabajadora puede presentarse ante el Juzgado de Trabajo correspondiente e interponer un proceso laboral aunque el trámite interno no haya concluido.

Las personas trabajadoras que hayan participado del proceso, tanto como denunciantes o como testigos, no pueden ser despedidas o sufrir ningún perjuicio relacionado con su empleo como represalia. Esta disposición, que ya estaba contenida en el P.L.C.A.P.M.T, se considera no sólo acertada, sino también, indispensable si realmente se quiere que a través de la investigación y sanción del acoso psicológico en el empleo se mejoren las condiciones de trabajo y calidad de vida de los costarricenses.

Las personas trabajadoras que sean menores de edad o que tengan alguna discapacidad, cuentan con una regulación específica (artículo 15 del P. L.C.A.P.M.T) lo anterior, con la finalidad de facilitar el acceso al sistema judicial. En el caso de las personas discapacitadas o menores de quince años, la demanda deberá ser presentada por sus padres, representantes, curadores o el Instituto Nacional de la Infancia. Cuando la persona sea mayor a quince años está legitimada para interponer la demanda directamente.

Se debe resaltar que se amplía el ámbito de protección de la norma, (en comparación con el proyecto anterior y la propia Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia), por cuanto se da una tutela especial a la persona trabajadora con discapacidad. Además, innova por cuanto plantea la obligación de que las personas trabajadoras que cuenten con alguna discapacidad reciban acompañamiento por un profesional en psicología de forma gratuita.

Otro aspecto importante es que de conformidad con el artículo 17 del P.L.P.T.C.A.P.T. la demanda sería tramitada como un proceso sumario, lo que implica una reducción de los plazos. Aspecto que pretende disminuir el tiempo en que el asunto se resuelva. Así por ejemplo, se reduce el plazo para contestar la demanda, por cuanto en el proyecto anterior éste podía extenderse hasta quince días, mientras que en el presente proyecto ese plazo es de prácticamente la mitad.

La audiencia de conciliación y la evacuación de pruebas se realizarán en una misma oportunidad, y será el juez quien decidirá si dicha audiencia será pública o privada.

El artículo 19 del P.L.P.T.C.A.P.T. contempla la posibilidad de que la persona trabajadora que haya establecido la demanda con base en falsedades podrá incurrir en los delitos de injuria, difamación y calumnia, según corresponda. Así mismo, el trabajador podrá asistir a esa sede a denunciar cualquier delito del que haya sido víctima.

La modificación que sufre esta norma se da con el fin de subsanar una de las razones por las cuales la Comisión de Asuntos Sociales en su dictamen de mayoría rechazó el P. L.C.A.P.M.T.

Al posibilitar que el o la trabajadora víctima de acoso psicológico acuda a sede penal cuando, dentro de las prácticas de acoso es víctima de alguno de los delitos de injuria, difamación y calumnia, se basa en la pretensión de otorgar a las partes igualdad de armas.

## MEDIDAS CAUTELARES EN EL PROYECTO DE LEY No. 17620: PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

El artículo 11 del P.L.P.T.C.A.P.T. contempla que



*“Toda persona víctima de acoso psicológico en el trabajo podrá obtener una medida cautelar la cual no podrá superar los tres meses a partir de la comunicación por escrito del inicio de la acción por acoso. Por medio de estas medidas se podrá imponer a la persona acosadora restricciones limitaciones u obligaciones de hacer o abstenerse de hacer. En casos especiales y a solicitud de la persona interesada, la medida podrá acordarse sin previa audiencia. Finalizado el plazo de tres meses indicado en este artículo, se podrá solicitar una ampliación del mismo siempre y cuando medie una solicitud expresa debidamente justificada, acompañando a la misma un certificado de un médico psiquiatra o profesional en psicología que indique que el paciente aún presenta padecimientos que lo incapaciten para llevar a cabo sus tareas en el lugar de trabajo.”*

La incorporación de las medidas cautelares como parte del proceso es una de las innovaciones más importantes que contiene este proyecto. A pesar de ello, la redacción del artículo 11 del P.L.P.T.C.A.P.T no es lo suficientemente precisa con respecto de la aplicación de dicho instituto procesal.

De conformidad con el artículo 11 del P.L.P.T.C.A.P.T la medida cautelar puede ser solicitada “a partir de la comunicación por escrito del inicio de la acción por acoso”. Sin embargo, no queda claro si se refiere a la queja ante el superior o a la demanda judicial por acoso psicológico, lo que genera incertidumbre acerca del momento cuando puede ser solicitada la medida cautelar.

Para agravar esta problemática, el artículo 11 del P.L.P.T.C.A.P.T omite señalar quién debe ser comunicado por escrito del inicio de la acción. Lo anterior, puede ser interpretado de distintas formas:

1. En caso de que se refiera a la acción judicial, quien debe ser comunicado por escrito sería la parte demandada, pues lógicamente el actor conocería del proceso desde su inicio y el juez a partir de que se inicia el proceso. Pero en este caso, esa comunicación escrita carecería de sentido, por cuanto de conformidad con lo establecido de la Ley de Notificaciones y Comunicaciones Judiciales y del desarrollo Constitucional que ha recibido el derecho de defensa, en principio no podría iniciarse un procedimiento sin que se notifique al demandado. Lo anterior de conformidad con el artículo 2 de la citada ley que establece:

*“Deber de notificar Las partes, con las salvedades establecidas en esta Ley, serán notificadas de toda resolución judicial.”*

Al respecto el Tribunal de Trabajo Sección IV, en la sentencia 543-2006 señala:

*“(...) nunca le notificaron las decisiones jurisdiccionales posteriores. El error de la Administración de Justicia, (...) inevitablemente obliga a la nulidad parcial de los procedimientos. Consecuencia de lo expuesto, se decreta la nulidad de las diversas resoluciones judiciales a partir de la decisión de folio 78 (...) Esta grave violación al Principio de Defensa en Juicio y al Principio de Igualdad de las Partes, genera desequilibrio en el trato igualitario que merecen los sujetos del proceso, según la doctrina que informan los preceptos 98 inciso 2 y 4 del Código Procesal Civil, 474, 475, 478 y 494 del Código de Trabajo.”*

2. La segunda posibilidad de interpretación del artículo 11 del P.L.P.T.C.A.P.T, sería que la medida cautelar puede ser interpuesta a partir de la queja sea presentada ante el jerarca. Sin embargo, esto implicaría la interposición de una medida cautelar con una simple comunicación escrita a un juez en el que se indique que se interpuso una queja. Si bien las medidas cautelares son una importante herramienta para la protección de los derechos de la parte demandada, el sistema judicial debe proteger los derechos de todos los intervinientes en los procesos que se conocen. De lo contrario podría prestarse para abusos en contra de los compañeros de trabajo.

Con respecto de la aplicación del artículo 11 del P.L.P.T.C.A.P.T existen otras dudas especialmente acerca de la exigencia de un certificado médico “que indique que el paciente aún presenta padecimientos que lo incapaciten para llevar a cabo sus tareas en el lugar de trabajo” La protección otorgada por P.L.P.T.C.A.P.T hasta este momento, no había sido condicionada a la existencia de un daño específico, y el que el daño exigido sea tan grave restringe el ámbito de protección de la norma a la víctima de acoso laboral, únicamente al trabajador o la trabajadora que haya sido incapacitado por causa del acoso laboral.

Además, esto supone que la persona trabajadora que interpone la denuncia por acoso laboral debe estar incapacitado, y que debe mantenerse incapacitado para poder acceder a la protección mediante medidas cautelares. Lo cual implica una importante limitación en cuanto a las medidas que podrían ser aplicables.

Especialmente, tomando en consideración que en el P.L.P.T.C.A.P.T se señalan como medidas cautelares: suspensión con goce de salario de la persona denunciada como posible acosadora hasta la resolución dentro del sector laboral correspondiente, traslado de puesto de la persona denunciante cuando ésta lo solicite expresamente y si éste fuere posible materialmente, cambio en la supervisión de las labores de la persona denunciante o cualquier otra medida que se considere idónea y oportuna para proteger los derechos de las partes y en caso de ser funcionarios, que no afecte el servicio público

## SANCIONES EN EL PROYECTO DE LEY No. 17620: PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.

Las sanciones contempladas en el artículo 20 del P.L.P.T.C.A.P.T son las siguientes: amonestación escrita, suspensión con goce de salario mientras se realiza la investigación, suspensión y despido. Es importante que esta norma contemple la investigación con goce de salario mientras dura el proceso, lo anterior, con el fin de evitar que la persona denunciada pueda influir sobre los testigos, así como amedrentar a la persona víctima, ahora bien, la misma por su naturaleza constituye una medida cautelar, y no una sanción, pues en principio no produciría ninguna afectación al denunciado y lo que es más importante, no puede interponerse una sanción hasta que la investigación haya finalizado y exista certeza de la comisión de la falta.

El artículo 20 del P.L.P.T.C.A.P.T presenta una omisión en su redacción por cuanto señala como sanciones, entre otras, la suspensión con goce de salario cuando se realiza la investigación y la suspensión. Es necesario indicar, en primera instancia, que la suspensión con goce de salario mientras se realiza la investigación no podría ser considerada propiamente una sanción por cuanto al no haber finalizado el proceso no se puede determinar la culpabilidad del supuesto agresor. Así mismo, que cuando la norma indica únicamente suspensión, se refiere a la suspensión sin goce de salario una vez finalizado el proceso.

Con respecto de las normas relativas a las sanciones, claramente el proyecto pretende abarcar la mayor cantidad de éstas para que de esa forma se pueda cumplimiento al principio de razonabilidad.

El artículo 20 y el artículo 22 del P.L.P.T.C.A.P.T hacen referencia a que el trabajador o trabajadora que comete el acoso laboral puede ser despedido. Es necesario considerar que en el caso de que se inicie un procedimiento interno y al mismo tiempo el trabajador acuda a la vía judicial, el primero deberá entenderse por finalizado, ya que de lo contrario, podría llegarse al absurdo de que el acosador sea despedido en sede administrativa y que en sede judicial se considere que los actos cometidos por el no justifican un despido.

#### INDEMNIZACIÓN EN EL PROYECTO DE LEY No. 17620: PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.

Los artículos 22 y 23 del P.L.P.T.C.A.P.T contienen los dos tipos de indemnización que serían concedidos una vez acreditado que la persona trabajadora fue víctima de acoso psicológico en el empleo.

En el caso de que la persona trabajadora haya sido cesada, deben cancelársele los extremos laborales correspondientes, a la reinstalación en el puesto si ella así lo solicita, pago de salarios caídos y cualquier extremo que considere el juez. Lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 22 del P.L.P.T.C.A.P.T

Así mismo, el artículo 23 del P.L.P.T.C.A.P.T establece que recibirá una indemnización por daño moral que será establecida por el juez. Constituye un gran avance en los derechos del trabajador no contar con una indemnización tasada, por cuanto como se ha expuesto las conductas típicas configuradoras de mobbing son muy variadas, y el grado de afectación en la psiquis del trabajador puede variar debido a circunstancias como la prolongación del acoso en el tiempo.

## **5. La interpretación de la jurisprudencia Costarricense del acoso moral laboral.**

En Costa Rica, no se cuenta con normas que regulen, específicamente, el acoso moral laboral, pero los Tribunales han tenido que buscar a partir de la regulación existente la solución a los diferentes casos que se han presentado, partiendo del principio básico de que todos deben encontrar en el derecho la solución para sus conflictos jurídicos.

Es así como en el año 2003, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, introduce por primera vez, el concepto de Acoso Laboral en su jurisprudencia, en este caso, el actor no logra acreditar en el juicio que existía algún tipo de acoso en su contra, por lo que, la Sala Segunda confirma la sentencia recurrida. A continuación, un extracto del fondo del asunto del voto número 0792-2003:

*“...En primera instancia, el juzgador consideró, con base en “onus probandi” que la empresa accionada no había logrado demostrar, fehacientemente, que el petente hubiese abandonado efectivamente sus labores; sino, más bien, que de la prueba testimonial recabada en los autos se desprendía que el señor Rodríguez Barquero dejó de laborar para la empresa accionada por la manera en que lo trataba el citado encargado con quien, incluso, tuvo una fuerte discusión. Por ende, la juzgadora concluyó, que no existía renuncia ni abandono de labores. El tribunal no lo consideró así, y más bien dio por sentado la existencia del abandono injustificado endilgado al actor al contestar la demanda. Ante esta Sala, la apoderada especial judicial del actor cambia diametralmente, de argumento, pues expresamente acepta que su poderdante abandonó el trabajo (folios 115 y 116). Sin embargo, aduce que lo hizo en virtud del maltrato o acoso laboral –*

*hostigamiento como lo llama– de que fue objeto el actor por parte del señor Carlos Céspedes, quien incluso los trataba de “hijuetal, rata, ladrón, muerto de hambre”; con lo que incumplió, además, el artículo 69 inciso c) del Código de Trabajo y facultó a su representado para romper el vínculo laboral, que lo unía con la empresa, con plena responsabilidad patronal. Sin embargo, tal afirmación no tiene sustento fáctico alguno, o al menos no se probó...”*

En virtud, de lo alegado por la recurrente la Sala hace un análisis de lo que se considera acoso laboral o mobbing, estableciendo, no solo el concepto de acoso, sino las diferencias con otras figuras y las consecuencias para el trabajador, la empresa y la sociedad. Como se ve a continuación:

**“(...)”V.- EL “MOBBING” –ACOSO LABORAL–. UNA APROXIMACIÓN CONCEPTUAL.** (...) *En otras palabras, nos referimos a un “tipo de situación comunicativa que amenaza con infligir al individuo graves perjuicios psíquicos o físicos.El “Mobbing” es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas en forma aislada, podrán parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos” (Mobbing”...Ibidem.). Se ha conceptualizado también como “elconjunto de acciones sistemáticamente realizadas, con manifiesta intención de afectar el bienestar y enfocadas sobre un individuo o grupo de individuos en la organización a fin de ocasionar molestia” (véaseGómez Mena, A. “Hostigamiento psicológico laboral: una amenaza para las organizaciones” en [...]. Por su parte, el sindicato OTPRL-UGT de Cataluña, España, se refiere al acoso moral o “Mobbing” cuando “se ejerce una violencia psicológica externa, de forma sistemática y prolongada en el tiempo, sobre otra persona en el lugar de trabajo con el fin de destruirla psicológica y socialmente y*

*provocar así su renuncia o inducirla a su dimisión. Se trata, en definitiva, de conductas agresivas y abusivas, especialmente de palabra, actos y gestos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica de una persona, o que puedan hacer peligrar su puesto de trabajo o degradar el clima laboral” (consúltese Acoso Moral o “Mobbing” en [...]). Por su parte la psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen define el acoso moral como “toda conducta (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integración psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo” (MÁRQUEZ GARMENDIA, M. Op.cit., págs. 316 y 317, citando a Marie-France Hirigoyen. El acoso moral en el trabajo. Paidós, Barcelona, 2001) (...)*

**VI.- DIFERENCIAS DEL “MOBBING” –ACOSO MORAL U HOSTIGAMIENTO LABORAL– Y OTRAS FIGURAS ANÁLOGAS:** *Con el objeto de no incurrir en una indebida aplicación con otras figuras similares, conviene diferenciar el “Mobbing” o el acoso laboral de otras figuras análogas como el estrés profesional, las situaciones conflictivas laborales y la agresión aislada. Diferencia: a) con el estrés profesional: el estrés no es otra cosa que las consecuencias sufridas por el trabajador producto de la sobrecarga y las malas condiciones en el trabajo. Cuando una persona es sometida a un ritmo agotador sólo está cansada, pero cuando se le empieza a humillar públicamente, cae enferma. b) De las situaciones conflictivas laborales: en los casos de conflicto, generalmente se exteriorizan por medio de los reproches. En el caso del acoso, por el contrario se oculta “lo no verbalizado. No se establece una relación simétrica como en el conflicto sino una relación dominante-dominado, en la que el que controla el juego intenta someter al otro y hacerle perder su identidad. Cuando eso ocurre dentro de una relación de*



*subordinación, hay un abuso de poder jerárquico, y la autoridad legítima se convierte en dominio sobre una persona” (MÁRQUEZ GARMENDIA, M. Op.cit., p.318) y c) de la agresión aislada: una agresión verbal aislada es un acto de violencia pero no de acoso laboral a menos que vaya precedido de múltiples pequeñas agresiones. Los reproches reiterados sí lo son, máxime si hay otras conductas descalificadoras contra la persona. El acoso laboral puede, entonces, llegar a legitimar al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal (artículo 83 inciso j) del Código de Trabajo) sin que el retiro se considere como abandono del cargo, pues en el fondo es un despido indirecto. (En similar sentido ver los votos N°s 217 de las 14:30 horas del 3 de noviembre de 1998 y 752 de las 10:00 horas del 14 de diciembre de 2001)."*

En el extracto del voto 0792-2003 de la Sala Segunda, expuesto anteriormente, se hace un análisis muy completo sobre la figura del acoso laboral y de algunas figuras similares que no constituyen acoso. En virtud de lo anterior, esta sentencia ha servido de base para resolver fundamento para la resolución de casos relacionados con el acoso moral laboral.

Entre las figuras análogas analizadas en el voto bajo análisis, se encuentran el estrés laboral, los conflictos laborales y la agresión aislada, estableciendo así un indicador, para no confundir estas situaciones, en las que se puede ver envuelto la persona trabajadora, pero que no cumplen con los requisitos para considerarse “mobbing”,

En este sentido, el estrés laboral no es considerado una forma de acoso laboral, en primer lugar porque no se da producto de un acosador, sino que es fruto de la sobrecarga y las malas condiciones del trabajo, segundo, no se da de forma reiterada y sistematizada contra el trabajador, tercero no tiene como fin que el asalariado renuncie de su trabajo.

Los conflictos en los lugares de trabajo y la agresión aislada, tampoco son considerados acoso laboral, por cuanto estos generalmente son aislados y se exteriorizan hacia el trabajador, y no tienen como fin el despido, sino en la mayoría de ocasiones obedecen a situaciones personales entre las personas que habitan en los lugares de trabajo.

Finalmente, respecto del voto 792-2003 de la Sala Segunda, es importante destacar que parte del concepto de Laymman, como aquel escenario de psicoterror en que se envuelve a la persona trabajadora con el fin atacar, agredir u hostigar a esta persona. Se habla, además de que sea una situación sistematizada y prolongada en el tiempo con el fin de provocar un “despido encubierto” o un “despido indirecto”.

En el año 2004, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia mediante el voto número 0342-2004 de las ocho horas con cincuenta minutos del doce de mayo del dos mil cuatro, condenó a una empresa de seguridad por acoso laboral, cuando por decisión patronal se le comunicó al trabajador que en menos de quince días debía trasladarse de su lugar de trabajo en Puntarenas a la zona de Limón.

El actor (el guarda de seguridad) en primera instancia, aceptó el traslado indicando previamente al Gerente de la empresa que por su situación familiar necesita más tiempo para el traslado, pero en lugar de una respuesta conciliadora, el Gerente le indicó que no le expusiera más sus problemas personales que simplemente le indicará la decisión que había tomado, por este motivo, el trabajador da por terminado su contrato laboral. Tal y como se puede leer a continuación:

*“...El 14 de mayo, el actor le expuso de nuevo al Gerente las dificultades para el traslado, expresándole que no podía dejar solos a sus hijos, que debía desplazarse con ellos pero que requería realizar trámites para poder cambiar a uno de sus hijos de centro de estudios,*

*quien en ese momento se encontraba en exámenes. Añadió: “Aparte de eso yo tengo casa propia en esta zona y no puedo trasladarme dejándola sola, necesitaría conseguir un inquilino o al menos alguien que la cuide, si no me la pueden desmantelar, ustedes simplemente me piden que me traslade, pero, yo tengo varias situaciones que arreglar para poder trasladarme y el tiempo que me dan es realmente poco. (...) Ante ello, se le respondió que el tiempo otorgado es justo (...) el actor le manifestó al gerente, lo siguiente: “Me permito informarle que al comunicarle mi problemática, no lo hago con el fin de perder el tiempo, si no con la intención de que tome en cuenta mi situación y el tiempo que me puede llevar arreglar mis problemas, (...) no puedo cumplir en estas condiciones, lo que hace imposible que continúe la relación laboral que hasta ahora se venía prestando entre nosotros, por lo que doy por roto el contrato de trabajo con responsabilidad patronal” (folio 8)...”*

La Sala Segunda en el voto 0342-2004 consideró que está actitud del empleador, era configurativa de acoso laboral, por estimar que era contraria a la dignidad humana de la persona trabajadora y los jueces están obligados a condenar este tipo de conductas abusivas, como se desprende del siguiente extracto:

*“...No es posible aceptar que los empleadores dispongan de la fuerza laboral a su antojo, desatendiendo las necesidades personales y familiares del empleado, como si se tratara de un objeto o mercancía, al punto de decirle, como sucedió en el caso de análisis, que ni siquiera le exponga sus problemas (nota de folio 5). Esa actitud patronal, de por sí abusiva, incluso puede ser constitutiva de lo que se ha denominado acoso moral en el trabajo, conocido también como “mobbing”, porque, precisamente se recurre a un abuso evidente del*

*poder jerárquico para intentar someter al trabajador. Para Heinz Laymann, psicólogo de origen alemán, éste lo constituyen "...actitudes hostiles, frecuentes y repetidas en el lugar de trabajo, dirigidas a una misma persona" (MÁRQUEZ GARMENDIA (M) Acoso moral en el trabajo en Derecho Laboral, Tomo XLVI, N°210, abril-junio 2003, p. 316). (...) Los jueces están obligados a sancionar estas prácticas contrarias a la dignidad del ser humano, en procura de mantener ambientes de trabajo libres de violencia y previniendo conductas que puedan generar en daños aún más graves, a veces irreversibles, para el trabajador."*

La conducta considerada acoso moral laboral por la Sala Segunda en su voto 0342-2004, resulta de especial interés, lo anterior por cuanto no se cumplía con los requisitos que la propia Sala Segunda ha estimado como esenciales del acoso moral: la continuidad y la temporalidad. Es necesario resaltar que la situación de conflicto fue comunicada por medio de notas remitidas por el trabajador al patrono quien contestó del mismo modo, y que estas comunicaciones no se extendieron por ni siquiera una semana.

En el año 2005, conociendo un proceso presentado por un Juez del Tribunal Penal del II Circuito Judicial de San José, que entabló un proceso judicial contra el Poder Judicial por considerar que era víctima de "mobbing", él denunció recibir maltratos y persecuciones, así como la supuesta tendencia a causarle perjuicios en los ámbitos laboral, económico, psicológico y social por parte del Poder Judicial. La Sala Segunda emitió el voto en el voto 0655-2005 en el cual se consideró que el actor no pudo probar la existencia del acoso laboral, por lo que, declaro sin lugar el recurso.

Lo rescatable de esta sentencia son dos cosas, la primera es que hace un análisis de los requisitos para que se configure el acoso laboral, como se ve en el siguiente extracto:

*“...El hostigamiento puede ser vertical, horizontal o mixto. Es vertical cuando la conducta hostigadora proviene del jerarca (esta modalidad se conoce como “bossing”). Es horizontal cuando el acoso es provocado por los propios compañeros y el mixto se da por una combinación entre el acoso propiciado por la jefatura –por acción u omisión- y los compañeros. De conformidad con la doctrina, esta última modalidad es la habitual (ídem, pp. 12-13). Luego, de la concepción doctrinal del “mobbing” se desprenden varias características comunes, entre las que se señalan: a) La intencionalidad: tiene como fin minar la autoestima y la dignidad del acosado. b) La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado. c) La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un período prolongado. d) La asimetría de poder: pues la agresión proviene de otro u otros quienes tienen la capacidad de causar daño. e) El fin último: la agresión tiene como finalidad que él o la trabajadora acosada abandonen su trabajo (López Cabarcos y Vásquez Rodríguez, op.cit., p. 51)...”*

Dejando muy claro, las características o requisitos que se exigen para considerar que una persona es víctima de “mobbing”. El otro aspecto rescatable, es que en caso de probarse la existencia de daño moral, se acepta la posibilidad del reconocimiento de una indemnización por daño moral la cual no estaría tasada.

*“...Desde el voto 481, de las 10:40 horas del 11 de junio del 2004, la nueva integración de esta Sala, varió el criterio anterior y admitió la posibilidad de conceder la indemnización correspondiente por daño moral, con independencia de que se hayan concedido otras indemnizaciones previstas en el Código de Trabajo. Dicho fallo se sustentó, en parte, en las argumentaciones que ya se habían expuesto en la sentencia número 117, de las 11:00 horas del 24 de mayo de 1994, dictada por una Sala integrada con magistrados suplentes y cuya redacción correspondió a este mismo ponente. Las premisas que orientaron el dictado de ese fallo fueron fundamentalmente las siguientes: 1) La jurisdicción laboral es plenamente competente para conocer los reclamos por daño moral, derivados u ocasionados en el ámbito de la relación laboral (artículo 402 inciso a) del Código de Trabajo). 2) Resulta posible indemnizar el daño moral ocasionado por las especiales condiciones en que se pueda haber producido el despido –indirecto, en este caso-, sin que la indemnización que corresponda esté incluida en las indemnizaciones fijas contempladas en el Código de Trabajo...”*

Mediante, el voto número 0434-2011 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, también se conoció sobre el tema del acoso laboral, rescatando lo siguiente:

*“ (...)El tema del acoso laboral exige una labor acuciosa de parte de quien juzga pues se corre el grave riesgo de calificar dentro de esta figura acciones legítimas que los empleadores tienen en función de sus potestades de dirección en la organización de su empresa o institución; o bien, de inadvertir las afectaciones ilegítimas recibidas*

*por una persona trabajadora dentro de una relación laboral y que coartan su derecho a laborar en un ambiente de respeto a su integridad física y/o moral. La figura del “acoso laboral”, “acoso en el trabajo”, o también denominada “mobbing”, ha sido poco desarrollada en la jurisprudencia laboral, pues en realidad, no es sino hasta recientemente que ha merecido reconocimiento por parte de la doctrina jurídica encargada del estudio de las relaciones laborales. (...) Ahora bien. No es posible desconocer que en la vida de relación, patronos y trabajadores se encontrarán enfrascados en muchas situaciones de divergencia de criterio y de imposición legítima de la voluntad patronal respecto del empleado. Se estima legítima porque dentro del poder de dirección para llevar adelante su empresa, el patrono tiene la potestad de direccionar los recursos y medios contratados precisamente para la consecución de sus fines lo cual tiene sus límites en el respeto a la dignidad y al ejercicio efectivo de los derechos, por parte de trabajadores y trabajadoras...”*

En el voto anteriormente expuesto, se muestra con claridad la línea jurisprudencial desarrollada por la Sala Segunda en cuanto a la configuración del acoso moral laboral. Se destaca la exigencia de que se presenten todos los requisitos analizados para que se pueda dar una condena por Acoso Moral Laboral. Así las cosas, resulta de gran importancia que la persona trabajadora cuente con asesoría legal y que de previo a la presentación del proceso se asegure de contar con prueba que demuestre que en la situación denunciada se presentan todas las características del acoso.

La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diferentes ocasiones sobre la procedencia de conocer en los Recursos de Amparo sobre el acoso laboral, (sentencias números 2007-14356, de las quince horas cuarenta y ocho minutos del cinco de octubre de dos mil siete; y 2008-9669,

de las nueve horas cincuenta y cuatro minutos del trece de junio de dos mil ocho) indicando que no es posible mediante esta jurisdicción conocer y declarar si una persona trabajadora es víctima de acoso moral laboral, debido a que este proceso es sumamente sumario donde no existe la posibilidad de evacuar toda la prueba que se necesita para declarar si existe hostigamiento laboral o no.

Para mejor comprensión, el voto número 15592-2008 de la Sala Constitucional, de las diez horas con cuarenta minutos del diecisiete de octubre del dos mil ocho:

*“(...) esta Sala es del criterio que para determinar si en un caso concreto se ha producido hostigamiento laboral, también llamado mobbing, se debe demostrar la existencia de ciertas características o elementos esenciales, como la intencionalidad de minar la autoestima y dignidad del funcionario, la repetición de la agresión por un período prolongado de tiempo, que la misma provenga de quienes tienen la capacidad de causar daño y que su finalidad consista en presionar al servidor para que abandone su trabajo y así dar por terminada la relación de empleo, para lo cual, consecuentemente, se requiere de un proceso plenario para demostrarlo. De ahí que no corresponda a esta jurisdicción dilucidar el citado alegato en el marco de un proceso de amparo, cuya naturaleza sumaria no es compatible con la evacuación de pruebas abundantes o complicadas, de modo tal que deberá la recurrente -si a bien lo tiene-, plantear el asunto en un proceso jurisdiccional ordinario...”*

La última sentencia en la que se conoció el tema del acoso moral laboral, fue en el voto número 2012-0035 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, donde se condenó a la Universidad Nacional, como responsable de practicar acoso en contra de un guarda de seguridad de esa institución, como se expone a continuación:



*“...En los autos está fehacientemente demostrado el hostigamiento laboral que sufrió el señor Morales Rojas de parte de su superiora inmediata, G. Méndez Alvarado, que se dio en el marco más amplio de un conflicto entre esa jefatura y un grupo de servidores de la sección de vigilancia, quienes objetaron su nombramiento debido a que no cumplía los requisitos del cargo. (...)En el informe final de la Defensoría se hizo mención de un oficio emanado del departamento de salud ocupacional de la universidad, donde se exponía la preocupación existente respecto de los guardas, quienes habían venido realizando numerosas consultas por ansiedad, aumento de la presión arterial y trastornos del sueño, producto del estrés laboral. A folio 193 se encuentra una misiva, datada 21 de setiembre de 2004, por medio de la cual un diputado le pidió a la Universidad Nacional explicaciones sobre la investidura de doña Gabriela como encargada de la sección de vigilancia. Tan solo 2 meses después, el 23 de noviembre de 2004, se inició la causa disciplinaria contra el accionante, por una supuesta anomalía acusada por la señora Méndez Alvarado (folio 71). Los testigos William Páez Ramírez y Rolando Espinoza Vega manifestaron que el procedimiento administrativo tuvo lugar luego del cuestionamiento del nombramiento de doña Gabriela (folios 156 y 158). En ese contexto es fácil inferir, como atinadamente lo hicieron los juzgadores de instancia, que el móvil de dicha investigación fue ilegítimo, pues se trató de una clara revancha con el propósito de mortificar a don Óscar; lo que se ve respaldado por el hecho de que a la postre se le absolvió de toda responsabilidad.”*

En este caso, se consideró que el procedimiento administrativo iniciado contra el actor se dio con el fin de acosarlo. Las consecuencias, tanto físicas como emocionales sufridas por el actor fueron resarcidos mediante el pago de daño moral.

Mediante la exposición de las sentencias seleccionadas, se evidencia la existencia de una sólida línea jurisprudencial en cuanto al análisis de los casos particulares que son puestos en su conocimiento, especialmente en cuanto a la determinación de si se configura acoso moral laboral o no. Esto como consecuencia de que en casi todos los casos se ha resuelto con apego a la doctrina que sigue los requisitos esenciales de Laymann.

## **Capítulo V: La tutela jurídica del acoso moral en el Derecho Comparado**

### **Sección A La tutela jurídica del acoso moral laboral en España**

Para valorar la tutela jurídica que brinda el ordenamiento jurídico Español a los trabajadores víctimas de acoso laboral y prevenir estas conductas, inicialmente se revisarán las normas que se han usado para resolver esta problemática.

El artículo 28 de la ley 62/2003 define como Acoso *“toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”*.

Este artículo se encuentra bajo el Capítulo III de dicha ley titulado Medidas para la aplicación del Principio de Igualdad de Trato. Es necesario señalar que, si bien, esta definición contiene una finalidad amplia del acoso, es decir, no lo limita a los casos en que se pretende alejar a un trabajador de la empresa, en realidad resulta excesivamente restrictiva en su protección por cuanto, sólo se estaría tutelando al trabajador que fue acosado por uno de los motivos señalados, es decir, cuando se viola el principio de no discriminación.

De igual forma en el Estatuto de Trabajo, artículo 28 se establece la protección al trabajador *“frente al acoso de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”*.

Se continúa con la misma falencia mostrada, ya que el Acoso Moral no siempre se basa en los criterios raciales, religiosos, etarios, de preferencias sexuales y de sexo.

Así mismo, el artículo 4 del E.T. establece como derecho de los trabajadores el “*respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual*”. Este derecho al trato digno en el trabajo podría entenderse con el fundamento de la protección al trabajador víctima. Pero debe resaltarse que se trata de regulación de tipo general y no de una norma específica respecto del Acoso Moral.

Posteriormente, en el año 2010 mediante Ley Orgánica 5/2010 del 22 de Junio de ese año, se modificó el C.P., incluyendo sanción de prisión de seis meses a dos años para quien “*en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional, y prevaliéndose de su relación de superioridad, realice contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima*”

Esta norma es muy restrictiva por cuanto únicamente sanciona al superior jerárquico que acosa a sus subordinados, es decir, sólo sería aplicable en los casos de acoso vertical descendente.

Con base en lo anteriormente expuesto, se puede indicar que la normativa española para prevenir y sancionar el acoso laboral se caracteriza por establecer una protección que resulta muy reducida con respecto del contenido reconocido mayoritariamente por la doctrina para el Acoso Moral no está contenido por completo en dicha legislación. Así las cosas, un sector de los trabajadores víctimas de acoso laboral no se encuentran incluidos en la tutela legal brindada por el Estado.

Ante esta problemática, y con el fin de dar respuesta los casos que en la práctica se han presentado ante los tribunales la Jurisprudencia ha tomado un lugar determinante, al ampliar la propia definición de Acoso Moral.

En 2001, es decir, incluso antes de la existencia de las normas estudiadas, el STSJ, Madrid en la resolución AS 2001/1667 se le definió como *“situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicosomáticas de ansiedad y, en ocasiones, consiguen el abandono del empleo al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometido”*

En la resolución expuesta, destaca la exigencia de “alteraciones psicosomáticas” para que se configure la figura del acoso laboral. De conformidad con Vicentine (2010), el surgimiento de este requerimiento se debe a que la problemática era desarrollada desde la óptica de un accidente del trabajo que tiene consecuencias síquicas. Lo que implicó que el análisis jurisprudencial se centrará mucho más en los resultados que en la conducta.

Se desprende de la resolución de Murcia 2003/1137 que *“para que exista acoso moral ha de probarse que al trabajador se le han causado daños psíquicos, lo cual hace, en principio, imprescindible una pericial médica que acredite que el estado mental del trabajador es resultado directo del hostigamiento laboral al que ha sido sometido”* Siendo que, específicamente, se exige que se trate de un “estado mental” causado por el acoso, se está limitando la protección a los casos con resultados más graves.

Lo anterior, produciría que personas que hayan sufrido de actos configuradores de mobbing, (acciones típicas) de un alto nivel de violencia, como agresiones físicas, insultos y descalificaciones durante un largo periodo, encuentren protección jurídica dependiendo de su respuesta psicosomática, un asunto que es multicausal y completamente ajeno del acto de agredir.

Así las cosas, se requeriría que la persona trabajadora se someta a análisis psicológicos antes de acudir a los Tribunales de Justicia para poder determinar si sus pretensiones tendrán alguna posibilidad de ser acogidas.

Esta restricción a la tutela jurídica carece de sustento desde el punto de vista de los Derechos Humanos, téngase en consideración que la legislación española aborda el tema desde el derecho a la igualdad de trato y el derecho a la salud; y ambos se ven violados sin necesidad de que la afectación psicológica sea de un nivel determinado. Es decir, sólo se requeriría de una discriminación odiosa que se enmarque dentro de una serie de requisitos y de una alteración al bienestar físico, psicológico y social de la persona para que se configure la violación.

En otro orden de ideas, debe indicarse que la jurisprudencia española señala como los elementos básicos del mobbing: a) la intención de dañar, b) la producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales y c) el carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático. (STSJ, Galicia AS 2003/2083)

Debe resaltarse que existe dentro de la jurisprudencia española, la exigencia de una finalidad lesiva que se va a ver enmarcada dentro de un plan en el cual todas las conductas denigrantes de las que la persona trabajadora ha sido víctima están encausadas a debilitarla, indiferentemente de si lo que se persigue es que la víctima sea eliminada de la empresa, (ya sea por despido o porque ella misma renuncia) o cualquier otra finalidad. Lo que establece una diferencia con las definiciones iniciales de mobbing que requerían de una finalidad específica, la exclusión.

En este sentido, no constituirían Acoso Moral, las agresiones desorganizadas y carentes de fin que sufra un trabajador en su ámbito laboral, ya que se requiere que éstas estén dispuestas para la consecución de un fin explícito o implícito.

La sentencia STSJ de Madrid 14 mayo 2007, ilustra esta posición al señalarlo dentro de los “elementos básicos de este anómalo proceder humano (...) la intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio a la integridad moral de otro, aunque no se produzca un daño a la salud mental del trabajador (el concepto de integridad moral es distinto del de salud) requisito éste, siempre exigido en este irregular comportamiento o actitud”

La sentencia anteriormente expuesta, demuestra otra tendencia de la jurisprudencia, que inicialmente abordó el tema desde la salud psíquica, pero que más recientemente ha resuelto el problema desde la óptica de la dignidad humana, siendo ésta la interpretación que ha llevado a la indemnización con base en el art. 50 de la ET.

La jurisprudencia, también, ha jugado un papel importante en materia de reparación del daño, ya que ha determinado que la indemnización aplicable sería la que ya estaba fijada para los casos de despido improcedente. En este sentido, el TSJ de Cataluña de 28/11/2001 establece que “el acoso moral constituye una conducta contraria a la dignidad de la persona susceptible de reconducirse por la vía del art. 50 Ley ET”

Si bien, queda claro que, al igual que en el caso de nuestro ordenamiento jurídico ha sido la jurisprudencia la que ha entendido la gravedad de esta problemática y la ha atendido de forma acertada, no se puede negar que la ausencia de legislación en esta materia es un vacío que los Estados deben llenar en el orden de asegurar a los y las trabajadoras la mejor protección posible.

Esta situación es abordada por los investigadores desde distintos ámbitos, así, y a modo de resumen, López y Vásquez se concentran en la falta de normas que presenten un procedimiento específico para tratar esta creciente problemática, mientras que Molina Navarrete se centra en el problema de la definición jurídica del concepto, y considera que ésta afecta de tres modos:

1. Crea un problema de delimitación de la conducta relevante.
2. Crea un problema de fundamentación jurídica.
3. Dificulta la tutela específica, por falta de definición

En las líneas anteriores se expusieron los principales aspectos de la tutela que da España a las personas trabajadoras víctimas de acoso laboral. Seguidamente, se indicará el procedimiento interno previo a recurrir a la vía judicial.

### **1. Del Procedimiento Previo que debe seguir la persona trabajadora denunciante de Acoso Psicológico en el Trabajo antes de acudir a la vía judicial**

El sistema jurídico Español establece un procedimiento previo obligatorio que debe realizar con el fin de acudir a los tribunales de justicia para reclamar sus pretensiones.

A continuación, se expone una de las particularidades procesales de la respuesta del sistema jurídico Español a esta problemática, el cual es la exigencia de un procedimiento previo a poder reclamar sus derechos en vía judicial.

López y Vásquez (sin fecha), resumen el procedimiento que debe seguir el trabajador o trabajadora víctima de acoso antes de acudir a la vía judicial. Este consta de varias actuaciones que se exponen a continuación.

- a. Presentar una carta al empleador, informándole de la situación.



b. Acudir al Comité de Salud y Seguridad de su trabajo, o al Representante de los Trabajadores, éste iniciará el procedimiento investigativo.

c. Presentación de una demanda ante la Inspección de Trabajo, que cuenta con la potestad de sancionar a la empresa demostrada la falta. Dicha sanción se sustenta en la obligación del patrono de evitar los riesgos laborales.

Seguir este procedimiento es de suma importancia, por cuanto, de conformidad con la normativa actual, se requiere que el empleador no haya dado una respuesta adecuada al mismo para acceder a la reparación.

Es, en este sentido, que resulta indispensable el procedimiento previo, por cuanto al iniciar el mismo el trabajador informa al patrono de que está siendo víctima de este violencia laboral, lo que le obliga, en el marco de este artículo, a tomar medidas para hacer cesar esta situación, castigar a los agresores y restablecer un ambiente laboral adecuado en la empresa.

## **2. Del Procedimiento Judicial de los procesos por Acoso Psicológico en el Trabajo**

Es importante señalar que la indemnización que recibirá el trabajador que demuestre ser víctima de acoso es consecuencia de la extinción del contrato de trabajo. Esta se da como consecuencia de un proceso judicial en el cual las partes deberán presentar ante el Juez las pruebas de cargo y descargo, así como exponer su teoría del caso.

Así mismo, durante el periodo que tarde este proceso el o la trabajadora deberá continuar asistiendo normalmente y cumpliendo con las tareas que le son propias.

Ante esta situación, con el fin de tutelar los derechos del trabajador y no hacer más perjudicial su situación, por vía jurisprudencial se desarrollaron unas excepciones a la obligación de presentarse a trabajar que deben ser consideradas al analizar el trato del ordenamiento español a los casos de acoso moral.

Las excepciones señaladas son las siguientes:

La primera excepción es que la ausencia se justifique en virtud de la protección de la dignidad del trabajador, entonces sólo podría entenderse facultado a no asistir a prestar sus servicios con normalidad cuando el trato que recibe en el lugar de trabajo sea denigrante y realmente difícil de tolerar.

La segunda excepción es que se actúe de buena fe, lo que implica que no se pretenda causar un daño injusto al empleador, por tanto, que la medida sea proporcionada.

La tercera excepción es consecuencia de los dos anteriores, es decir, como asistir a su trabajo afectaría su dignidad, y en aplicación de principio de buena fe, queda obligado el trabajador a notificar esta situación a su empleador de forma previa.

Ahora bien, de previo a que las excepciones mencionadas puedan ser aplicadas al caso concreto, es necesario que se cumplan los tres requisitos que vienen contemplados en SSTSJ Cataluña 20 junio 2005:

*“es admisible que el trabajador demandante pueda cesar en su prestación laboral para no seguir soportando la situación de indignidad a la que la empresa le somete, sin que ello suponga extinción del contrato por dimisión siempre y cuando el trabajador actúe con total buena fe y notifique de forma expresa esta circunstancia a la empleadora”*

Si bien, la medida parece adecuada para la protección de los derechos del trabajador víctima, por cuanto lo separa del ambiente hostil y dañino para su salud, existen críticas, así Vicentine (2010) considera que el trabajador que se acoge a esta medida de protección corre serios riesgos, por cuanto si el Juzgador estima que los actos que logra probar en juicio no son suficientemente graves o constitutivos de acoso moral, puede ser despedido sin recibir ninguna indemnización.

En relación con dicha crítica, se debe apuntar que, si bien, se corre riesgo de recibir la peor sanción, el despido, los trabajadores pueden disminuir este riesgo acudiendo a guía profesional, ya sea contratando los servicios de un abogado o acudiendo a su sindicato para que le orienten. Esta medida de todas formas es recomendable, desde antes de iniciar el procedimiento previo en el lugar de trabajo, porque la interposición de denuncias infundadas puede fácilmente poner en riesgo la situación del trabajador dentro de la empresa.

Por el riesgo que aún persistiría, la medida más adecuada serían las medidas cautelares, por cuanto el juez entraría a valorar si éstas son proporcionadas antes de que el trabajador las disfrute, y en el caso de que sean rechazadas no habría ninguna penalidad que deba sufrir el denunciante.

Siendo que la legislación española también contempla la posibilidad de solicitar medidas cautelares, (art. 727 L.E.C.), optar por el cese de la prestación de servicios por parte del trabajador se trata de un riesgo innecesario que, eventualmente, podría llevarlos a sufrir de fuertes sanciones.

Con respecto de la competencia, es necesario indicar que la ley 62/2003 establece que “Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social.”

En dicha ley no se contempla un plazo de prescripción para estas demandas. Esta omisión es negativa para la regulación del Acoso Laboral, en virtud de que éste presenta la particularidad de ser continuado o prolongado en el tiempo, por lo que la determinación de cuál será el plazo de prescripción y a partir de cuándo correrá el mismo resulta determinante en términos de la tutela efectiva del trabajador.

Por la complejidad expuesta, la solución fue dar al trabajador el plazo de un año, a partir de que se dieron los últimos casos de acoso.

El procedimiento se encuentra establecido en la Ley de Procedimiento Laboral y de conformidad con esta Ley en su Capítulo XI Tutela de los Derechos Fundamentales, las particulares de proceso son las siguientes: la legitimación la tiene el trabajador y el sindicato al que pertenezca, y en la demanda debe exponer claramente los hechos por los cuales se vulnera su derecho. Esta demanda puede ser rechazada de plano cuando no deba tramitarse bajo esta normativa.

En el plazo de un día luego de la admisión de la demanda se da audiencia a las partes y al Ministerio Fiscal para audiencia de conciliación y juicio, que se debe realizar en los cinco días siguientes. Se dicta sentencia en el plazo de tres días posteriores al juicio.

Se establece, además que el trabajador recibirá una indemnización que será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

### **3, La Reparación del Daño dentro de Procesos por Acoso Psicológico en el Trabajo en España**

a. Extinción del Contrato

El marco normativo usado para la reparación del daño sufrido por la víctima viene dado por el artículo 50 del Estatuto del Trabajo, establece que:

“1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

a) las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad;

b) la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado;

c) cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.”

El acoso psicológico en el empleo recibe tutela en este artículo por cuanto éste se ha entendido como un incumplimiento grave en las obligaciones del empresario. Lo anterior, por cuanto mediante el procedimiento previo, uno de sus trabajadores le comunicó considerar ser víctima de una situación de acoso, la cual no fue oportunamente resuelta por el patrono.

Cuando el empleador no cumpla efectivamente con esta obligación, la respuesta de la Legislación Española es dar al trabajador, la posibilidad de solicitar la extinción del contrato por justa causa, por cuanto la situación que está viviendo el trabajador resulta dañina para su salud y violatoria de sus derechos,

entiende este ordenamiento que sería contraproducente para el trabajador continuar dentro de esta organización.

Entonces, para salir de esta situación de violencia y desamparo por parte del empleador puede solicitarse la extinción del contrato. Si bien, como se verá este daño ya tiene una compensación contemplada, no se está completamente de acuerdo con la solución planteada por cuanto significa que el trabajador tendrá que abandonar su empleo, poner en riesgo la estabilidad económica suya y de su familia, da cumplimiento a la finalidad principal del acoso: expulsar al trabajador de ese lugar de trabajo y, además porque es la única medida que el trabajador podría tomar.

b. Indemnización del Daño producido por el Acoso Laboral

i. Indemnización Tasada

La indemnización correspondiente al despido improcedente, está regulado en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, el cual señala en lo que interesa que:

*“1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas, que deberán ser fijadas en aquélla:*

*a) una indemnización de 45 días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades;*

*b) una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.*

*El empresario deberá mantener en alta al trabajador en la seguridad social durante el período correspondiente a los salarios a que se refiere el párrafo anterior.”*

Es decir, se está frente a una indemnización tasada, cuyo monto depende de su propio salario y del tiempo que el trabajador haya servido a ese patrono. El objetivo de esta disposición es claro, por un lado, se pretende reparar el daño que ha sufrido la persona víctima de acoso, y por el otro, esta indemnización constituye un castigo al empleador ha incumplido sus obligaciones, incumplimiento que tuvo dos fases, la primera al no garantizarle a los trabajadores un ambiente laboral respetuoso de sus derechos y la segunda, al no dar tutela al caso específico de ese trabajador o trabajadora.

Lo anterior, por cuanto como señala Vicentine (2010) “La presencia de *mobbing* significa que el empresario está incumplimiento su deber de garantizar al trabajador un ambiente de trabajo libre de tratos humillantes, desde la perspectiva de la salud laboral”

En la Sentencia TSJ Galicia 1737/2009, se expone esta obligación del empleador por cuanto respecto de su comportamiento se considera que “*desde el punto de vista sancionador, el acoso moral vertical hubiera merecido una respuesta sancionadora por parte de la empresa respecto del trabajador, constándole, como de hecho le constaba, que la actora estaba siendo acosada de forma permanente y sin cesar. De ahí que se establezca una responsabilidad*

*económica a cargo de la empresa al no ejercer procedimiento disciplinario contra el acosador, esto es, por su conducta omisiva y permisiva con la situación”.*

i. Indemnización Adicional

Se ha discutido mucho en la doctrina con respecto de la posibilidad de que el trabajador reciba una indemnización adicional a la tasada por la ley. Y según Vicentine (2010) en España se dieron muchas sentencias contradictorias entre sí, pero finalmente, el Tribunal Supremo reconoció esta posibilidad, pero debe tratarse de una indemnización que tenga una causa distinta de la indemnización tasada.

Debe recordarse que, como se expuso anteriormente, la indemnización tasada es consecuencia del despido improcedente, por lo que, la indemnización adicional sólo sería posible cuando ésta sea consecuencia clara y exclusiva de la violación a los derechos humanos de la persona víctima.

La sentencia TSJ Aragón 752/2003 considera que como la persona que ejercía funciones de gerencia o dirección, realizó durante largo tiempo conductas agresoras de la dignidad del trabajador en el ámbito de su trabajo, con claro conocimiento de la empresa, ésta sobrepasó los límites de un mero conflicto laboral, para alcanzar una situación permanente de descrédito y acoso personal, con menoscabo de la dignidad de la demandante y finalmente, daño a su salud psíquica y también física.

Siempre que existe acoso moral, se vulneran los derechos humanos de las personas, por cuanto se ataca al menos su dignidad, de modo que todos los trabajadores víctimas podrían reclamar esta indemnización.



## **Sección B La tutela jurídica del acoso moral laboral en Colombia**

En la región de Suramérica, Colombia es uno de los países más avanzados en la regulación jurídica sobre el acoso laboral, entrando en vigor desde el 23 de enero del 2006, la Ley 1010,

Esta normativa adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” estableciendo un importante avance para enfrentar la práctica del acoso laboral en los lugares de empleo.

Sin embargo, en esta Ley no se hace diferenciación entre los diferentes tipos de acoso, sino que esta ley tutela todo tipo de acoso que se dé en los ámbitos de empleo, siempre y cuando exista una relación laboral, rescatando principalmente que la persona esté sujeta a subordinación.

En el artículo 1 de la Ley 1010-2006 se establece el objeto de la Ley, al igual, que las leyes que existen sobre esta materia, tienen como objetivo *“definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.”*

Resulta importante destacar que este mismo artículo contiene los bienes jurídicos que son protegidos con esta legislación, rescatando principalmente, un ambiente sano y agradable en las relaciones de empleo, donde no se está protegiendo sólo a la víctima de acoso, sino al resto de las personas trabajadoras

que al tener que laborar en este tipo de ambientes, ven también afectos sus condiciones laborales. Entre otros bienes que se protegen están: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores y empleados.

Se conceptualiza en la Ley 1010-2006 el acoso laboral, como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

Esta definición es muy amplia y permite abarcar las conductas del “mobbing”. Sin embargo, también presenta la característica de exigir que el Acoso Laboral sea persistente, sin detallar cuando se configuraría esta persistencia. Lo que provoca que sea el juez en cada caso concreto, el que determine si los actos de acoso se dieron con la suficiente frecuencia como para que se configure Acoso Psicológico en el Trabajo.

En la Ley 1010-2006 se define como modalidades de acoso laboral las siguientes:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del

empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador. (Ley 1010, 2006)

La Ley 1010-2006 dividió las acciones que en otros países se encajan como acoso moral y nombrarlas y diferenciarlas, según el fin o meta que tiene el acoso. Sin embargo, se reflexiona que esta salvedad, no es necesaria si se utiliza una definición de “mobbing” que contenga estas conductas, pero hacer la aclaración como lo hace la legislación colombiana, ilustra y da una guía de lo que se pretende tutelar.

En el artículo 7 de la Ley 1010-2006 se establecen las conductas que constituyen acoso, determinando como presunción que cuando la conducta sea persistente y pública, se presume que hay acoso. Lo cual genera un problema probatorio para la víctima y lo limita cuando el acoso se de en situaciones privadas, especialmente, que esta Ley también tutela el acoso sexual, que

generalmente, se realiza en situaciones no públicas. Dentro de las conductas que se consideran acoso laboral están:

*“a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;*

*b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;*

*c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;*

*d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;*

*e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;*

*f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;*

*g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;*

*h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;*

*i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;*

*j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;*

*k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;*

*l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;*

*m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;*

*n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.*

*En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2o.*

*Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.*

*Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.” (Artículo 7 Ley 1010- 2006)*

Es importante la excepción que hace este artículo porque establece la posibilidad de que una conducta aunque sedé sólo una vez dependiendo de su gravedad permita entablar ante la autoridad competente la denuncia por acoso, cuando esta conducta tiene la capacidad para ofender por sí solo la dignidad humana y los derechos humanos de la víctima.

Esta excepción viene a resolver una de las grandes críticas que se han expuesto, y es la imposibilidad de la víctima de acoso laboral de acudir a la vía judicial a exigir la tutela de sus derechos hasta que no haya transcurrido una cierta cantidad de tiempo.

En la Ley 1010-2006, al igual a las que existen en esta materia, busca principalmente la prevención del acoso laboral en los lugares de empleo, estableciendo la obligación para los patronos de crear reglamentos, directrices o políticas internas que tenga como objetivo prevenir el acoso laboral y determinar un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

El procedimiento judicial que se establece para denunciar este tipo de conductas es el siguiente:

*“1. Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único.*

*2. Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja.*

3. *De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja.*
4. *Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella.*
5. *La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos.*
6. *Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición.” (Artículo 13, Ley 1010-2006)*

Este procedimiento está diseñado para ser sumamente expedito, al no extenderse el plazo de resolución más de 90 días, lo cual es acorde con el plazo de caducidad para interponer estas denuncias que es de seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas, sin quedar claro, de cuántas conductas se tienen que tolerar para establecer que ya se configuro el acoso laboral y que se puede denunciar.

Dentro de las sanciones que se establece en la Ley 1010-2006 Ley se encuentra:

- “1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.*
- 2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.*

3. *Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.*

4. *Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.*

5. *Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.*

6. *Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno” (Artículo 10, Ley 1010-2006)*

Resalta la imposición de salarios multa, tanto para el agresor, como para el patrono que lo permitió, este tipo de sanciones resultan sumamente innovadoras en esta materia. En las demás, sanciones como se observa, se da un despido con responsabilidad para la víctima, obligando al patrono al pago de todos los derechos.

En este caso, se considera el acoso laboral, como un riesgo de trabajo y, por lo tanto, la persona trabajadora víctima de acoso, puede recurrir utilizar este



seguro para cubrir el tratamiento médico al cual se deba someter para curar las consecuencias del acoso laboral.

Otro aspecto innovador la Ley 1010-2006, es que se establecen causas de atenuación y agravación de las conductas, las cuales influyen notoriamente en el tipo de sanción a exponer. Dentro de las circunstancias atenuantes nos se encuentran:

- “a) Haber observado buena conducta anterior.*
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.*
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.*
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.*
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.*
- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.*
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.”*  
(Artículo 3, Ley 1010-2006).

Estas circunstancias atenuantes están muy influenciadas por la materia penal y el objetivo es disminuir el reproche que se le atribuye al agresor, ya que, medió una circunstancia que lo influenció para realizar el acoso.

Las circunstancias agravantes están expuestas en el artículo 4 de la Ley 1010-2006, los cuales son:

- “ a) Reiteración de la conducta;*
- b) Cuando exista concurrencia de causales;*
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,*
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;*
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;*
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;*
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;*
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.” (Artículo 4, Ley 1010-2006).*

Dentro de las circunstancias agravantes destaca, que son conductas que el agresor hace de una forma consciente y voluntaria cuyo único fin es causar más daño hacia la víctima, escenarios que se debe considerar a la hora de establecer la sanción.

Por último, la Jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia, despejó las dudas, que se generaron cuando se promulgó esta Ley sobre la presunción de acoso laboral, la Corte Constitucional se pronunció mediante la

sentencia C-780 del 26 de septiembre de dos mil siete (2007) M.P. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto y sentencia C- 960 del 14 de noviembre de dos mil siete (2007) M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, de la siguiente manera:

*“La presunción exime, entonces, a quien la alega, de la actividad probatoria. Basta con caer en el supuesto del hecho indicador establecido por la norma para que opere la presunción. Así, lo que se deduce a partir del hecho indicador del hecho presumido no necesita ser demostrado. Se puede, sin embargo, desvirtuar el hecho indicador y se admite, por tanto, la actividad orientada a destruir el hecho a partir del cual se configura la presunción, cuandoquiera se trate de una presunción legal. La disposición parcialmente acusada establece que si se acredita la ocurrencia reiterada y pública de cualquiera de las conductas que en el mismo artículo (7° de la Ley) se enumeran de manera expresa, se presumirá la existencia de acoso laboral, mientras que cuando las mismas hayan acaecido de manera privada, dicha presunción no operará y corresponderá al ofendido acreditar que el hostigamiento a que se ha visto sometido, configura acoso laboral, por los medios probatorios contemplados e el Código de Procedimiento Civil.” (Bonilla, 2012).*

Es un gran avance de la legislación colombiana al establecer una Ley que regule este tipo de conductas, cuando en nuestro país, tan sólo se cuenta con un proyecto de Ley, el cual no tiene apoyo político para que se pueda discutir la conveniencia de la aprobación de una Ley sobre la materia.

Es importante señalar, que si bien, en nuestro país la jurisprudencia se ha encargado de dar respuesta a los casos de acoso laboral, determinando lineamientos que se han mantenido relativamente estables a través de los años, la existencia de una ley daría mayor seguridad jurídica, al poder, tanto trabajadores como patronos acudir a un cuerpo normativo único con el fin de determinar la

legalidad de las acciones a las que están siendo sometidos, o que son puestas en su conocimiento.

## **Capítulo VI: Análisis comparativo entre la tutela del acoso sexual laboral y el acoso moral laboral.**

### **Sección A. Algunas generalidades del Acoso Sexual Laboral**

#### 1. Concepto

Desde febrero de 1995, existe en nuestro país una Ley especial que regula esta materia, dicha ley es denominada Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476, vino a desarrollar una serie de normativa internacional aprobada por nuestro país, principalmente en materia de Derechos Humanos y en materia de lucha contra la violencia contra las mujeres, esto con el fin de garantizarle a la mujer, precisamente, el disfrute de los derechos en ella reconocidos y que como todo ser humano indudablemente merece. Si bien, no sólo se da el hostigamiento sexual en contra de las mujeres, sino también, existen hombres víctimas de acoso sexual, es más común por una relación de cultura y sociedad patriarcal, que se den y denuncien casos de acoso en contra de mujeres.

El artículo 3 de la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, define el hostigamiento sexual como:

*“Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:*

- a) Condiciones materiales de empleo o de docencia.*
- b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.*
- c) Estado general de bienestar personal.”*

También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

Existen varios aspectos importantes por destacar en esta definición, es que para que se considere que se está siendo víctima de acoso sexual, la conducta desplegada por parte del agresor tiene que tener una connotación sexual, tiene que ser reiterada sin especificar de por cuánto tiempo o cuántas conductas tienen que tolerar la víctima para que se considere acoso sexual.

Por último, la persona que recibe la conducta no está de acuerdo con que se desplegue por parte del agresor esta conducta y ésta causa un perjuicio en el bienestar de la víctima.

La Organización Internacional del Trabajo define el acoso sexual como un “comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos. El acoso sexual puede presentarse de dos formas:

1) Quid Pro Quo, cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral (...) para que acceda a comportamientos de connotación sexual, o;

2) ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

Comportamientos que se califican como acoso sexual: **Físico** Violencia física, tocamientos, (...), **Verbal** Comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual (...) **No verbales** Silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.” (Organización Internacional del Trabajo, 1998)

Es interesante rescatar en la definición de acoso sexual de la O.I.T, que explícitamente establece que para que se configure el acoso se deben dar dos condiciones necesariamente:

- Un comportamiento en función del sexo.
- Que sea desagradable y ofensivo para la víctima.

Si alguna de estas variables no está presente, no se puede considerar acoso sexual. Es destacable también que no se exige que la conducta sea reiterada ni prolongada durante un periodo determinado.

## 2. Características del Acoso Sexual Laboral

Con base en el concepto descrito en la sección anterior y en la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476, se van a desarrollar esas características que lo conforman y que son importantes a la hora de determinar si existe hostigamiento sexual en los lugares de empleo, con el fin de establecer con claridad cuáles son:

### a. Una conducta de tipo sexual.

La conducta desplegada por parte del agresor tiene que tener evidentemente alguna connotación relacionada con el sexo, lo que es una gran diferencia con el “mobbing” donde la acción del agresor pretende perjudicar la dignidad de la persona, pero no necesariamente tiene un vínculo sexual.

### b. La conducta sexual sea indeseada por parte de la víctima.

Evidentemente, si existe un consentimiento expreso por parte de la víctima y ésta tiene plena capacidad de actuar y jurídica no se estaría frente a hostigamiento sexual. Pero cabe la posibilidad que una conducta que al principio fuera consentida se vuelva indeseada configurándose el acoso sexual, siempre y cuando se cumplan con todas las otras condiciones.

c. De manera reiterada.

En la L.H.S.E.D se estableció esta característica, sin que, se puede definir cuándo una conducta debe considerarse como reiterada, esto se considera es una gran limitación para la víctima, por ejemplo, una persona que durante una única vez reciba una conducta sexual indeseada, pero que con sólo esa conducta le baste para sentirse acosada, pero que no llegue considerarse como una conducta grave, que sería la excepción que estableció este mismo artículo, pero que al ser realizada sólo una vez ésta quede impune al no cumplir con este requisito.

d. Que provoque efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo o de docencia; desempeño y cumplimiento laboral o educativo o estado general de bienestar personal.

Esta característica es muy importante, ya que, si no existe un agravio no se puede considerar que se encuentra frente a acoso sexual. Estos efectos pueden ser en las condiciones en las que se realiza el trabajo, como por ejemplo, que la persona se le condicione un ascenso a cambio de un favor sexual, en las condiciones que se cumple el trabajo, por ejemplo, la persona víctima de acoso sexual baje su rendimiento laboral producto del hostigamiento o que se vea afectado a nivel de su bienestar personal, es decir, sufra un menoscabo de su salud o su dignidad.



O una conducta sexual grave que aunque ocurra una vez perjudique gravemente en el entorno laboral o en el bienestar personal de la víctima.

Esta es la excepción a la característica anteriormente denominada “*de manera reiterada*”, es que, se puede considerar como acoso sexual una conducta que aunque sólo se desplegará una vez debido a la gravedad y por sus perjudiciales consecuencias la víctima tiene la potestad de empezar con el proceso de acoso sexual establecido en su lugar de trabajo o acudir a la vía judicial.

Un aspecto importante por destacar es el perfil de las víctimas de acoso sexual. Según, la O.I.T., los perfiles de las víctimas son los siguientes:

Según una encuesta realizada por la Comisión Australiana de Igualdad de Oportunidades en 2004, el 18 por ciento de los entrevistados de edades comprendidas entre los 18 y los 64 años declaró haber sufrido acoso sexual en el lugar de trabajo. De entre ellos, el 62 por ciento sufrió acoso físico y menos del 37 por ciento quiso denunciar los hechos. La investigación muestra que el tipo de mujer más vulnerable al acoso sexual es la mujer joven, económicamente dependiente, soltera o divorciada y con estatus de emigrante.

Respecto de los hombres, aquellos que sufren un mayor acoso son los jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas o raciales. El acoso sexual entre las personas del mismo sexo es reciente, pero con una tendencia ascendente. (OIT, 1998)

### 3. Marco normativo a nivel nacional del acoso sexual laboral.

El 5 de febrero de 1995 entró a regir la Ley número 7476 denominada Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, donde se pretende regular de una manera especial el acoso sexual, tanto en los lugares de empleo

como en el ámbito de la educación. Esta Ley tiene como principios rectores los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley.

Sobre este punto la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en el voto número 0808-2007, señaló lo siguiente:

*“...tenemos que el ordenamiento jurídico tutela la igualdad entre hombres y mujeres, condenando todo tipo de discriminación que menoscabe el derecho que el ser humano tiene a desarrollarse y a vivir en un ambiente libre de violencia. La Convención Americana sobre Derechos Humanos, aprobada por Costa Rica, mediante Ley N°4534 del 23 de febrero de 1970, en el inciso 1, del artículo 1 dispone: “1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.” Seguidamente, el inciso 1 del artículo 5, sienta un principio de carácter fundamental: “1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.”.Las normas aludidas deben relacionarse con las contenidas en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por Ley N° 6968, del 2 de octubre de 1984, especialmente, con los artículos 1, 3 y 5. El primero, define la “discriminación contra la mujer” como “... toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la*

*igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural y civil o cualquier otra esfera...”*

Los principales objetivos de la LLHSED es prevenir este tipo de conductas en los lugares de empleo o docencia, por lo que, el capítulo III es dedicado a este apartado. En él se establecen las responsabilidades del patrono o jerarca para mantener condiciones óptimas de trabajo estableciendo una política a nivel interno donde se prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Es de destacar, que su ámbito de aplicación es, tanto en el sector público como en el privado lo cual es muy importante porque protege a todas las personas trabajadoras.

En el artículo 4 de la LHSED, establece cuáles son los diferentes tipos de manifestaciones de hostigamiento sexual que se pueden presentar, enumerando los siguientes:

*1.- Requerimientos de favores sexuales que impliquen:*

*a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.*

*b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.*

*c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.*

*2.- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.*

*3.- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.*

Estas conductas engloban un gran número de situaciones que son comunes que se dan en los lugares de empleo, rescatando principalmente los favores de tipo sexual como condición para ascender o mantener un puesto de trabajo.

Se implanta la obligación de que en los centros de trabajo se instaure un procedimiento interno donde se puede denunciar este tipo de prácticas, garantizando la confidencialidad de las denuncias y el efectivo cumplimiento de las sanciones. Además, se tiene que informar a la Defensoría de los Habitantes de la República, en el caso del sector público, de toda denuncia presentada en la instancia competente para efectos de que pueda ejercer la función asesora y contralora de legalidad. También, deberá remitirle a la Defensoría la resolución final del caso.

En el sector privado, se tiene que remitir la denuncia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En el caso de que la persona acosadora sea el patrono la persona víctima informará a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo para que aplique el procedimiento interno de conformidad con los instrumentos legales vigentes.

El patrono está obligado, además de establecer el procedimiento interno, de responder personalmente si se demuestra que ha incurrido en hostigamiento o si no cumple con lo establecido en el artículo 5 de la LHSED<sup>14</sup>, a pesar, de haber recibido la denuncia.

---

<sup>14</sup> Artículo 5.- Responsabilidades de prevención

Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo. Sin limitarse solo a ellas, incluirán las siguientes:

**1)** Comunicar, en forma escrita y oral, a las personas supervisoras, representantes, funcionarias y trabajadoras en general sobre la existencia de una política institucional o empresarial contra el

Se establece como garantía para el denunciante y los testigos la prohibición de recibir un perjuicio personal alguno en su empleo ni en sus estudios. A la persona denunciante se le garantiza su permanencia en el puesto mientras que no exista una causa justificada de despido, originado en una falta grave establecida en el artículo 81 del Código de Trabajo. En el caso de que se demuestre una denuncia falsa, éste incurriría en una de las faltas establecidas en el Código Penal.

La persona denunciante puede dar por terminado su contrato de trabajo con responsabilidad patronal si en el lugar de trabajo no se estableció un procedimiento interno o éste se incumplió.

A continuación, se desarrollarán los dos procedimientos especiales que estableció la LHSED para este tipo de denuncias:

*a) Procedimiento en el lugar de trabajo*

Este procedimiento se basa en los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los específicos, entendidos como la confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen como testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad

---

hostigamiento sexual. Asimismo, darán a conocer dicha política de prevención a terceras personas cuando así convenga al cumplimiento de los fines establecidos en la presente ley.

**2)** Establecer el procedimiento interno, adecuado y efectivo, que permita las denuncias de hostigamiento sexual, garantizando la confidencialidad de las denuncias y el régimen sancionatorio para las personas hostigadoras cuando exista causa.

Dicho procedimiento en ningún caso, podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual.

**3)** Mantener personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual. Además, los patronos podrán suscribir convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas en procura de obtener los conocimientos sobre los alcances de esta Ley.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010)

de las personas denunciantes ni la de la persona denunciada y, el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima. (Artículo 18 de la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia)

En cada centro de trabajo, ya sea, público o privado se debe establecer una instancia donde se reciban las denuncias y se inicie con el procedimiento. Una vez, recibida la denuncia se procede a instaurar una Comisión Investigadora, integradas preferiblemente por tres personas de ambos sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario.

Con respeto de las pruebas, el artículo 22 establece que *“Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.”*

Se puede interpretar el último párrafo de este artículo como un in dubio a favor de la víctima, pero siempre usando para la valoración las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia y el deber de fundamentar la resolución.

Las partes se pueden patrocinar con un abogado o con una persona que les brinde apoyo emocional o psicológico. Se pueden pedir medidas cautelares, que se contemplan, en el artículo 24 de la LHSED que son las siguientes:

- a) Que el presunto hostigador, se abstenga de perturbar al denunciante.

b) Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.

c) La reubicación laboral.

d) La permuta del cargo.

e) Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.

Las medidas cautelares se pueden aplicar a ambas partes de proceso y se deberán respetar los derechos laborales de los obligados con la resolución. Se resuelven de manera urgente y con carácter preventivo, la resolución no tiene recurso excepto el de adicción y aclaración.

Para el sector público, se estableció un régimen de sanciones especiales para las personas electas popularmente, dependiendo del puesto de elección, así existe diferentes sanciones si el puesto es de diputado o de síndico.

El artículo 26 de la LHSED contiene estas sanciones y son las siguientes:

**a)** *A los diputados y las diputadas: Cuando así lo acordare el Plenario Legislativo de conformidad con el inciso 23) del artículo 121 de la Constitución Política y al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un diputado o una diputada, la sanción será la de una amonestación ética pública.*

**b)** *A los alcaldes (esas), intendentes y suplentes: cuando, a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un alcalde o una alcaldesa, intendentes y suplentes, la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial de conformidad con el inciso e) del artículo 18 del Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado*

*por el concejo municipal para que se imponga la sanción correspondiente.*

*c) A las regidoras, (es) y suplentes cuando a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un regidor o una regidora; la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial, de conformidad con el inciso e) del artículo 24 del Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el concejo municipal para que se imponga la sanción correspondiente.*

*d) A las síndicas (os), municipales, suplentes y a las demás personas elegidas popularmente en el nivel de gobierno local: cuando, a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un síndico o una síndica, u otra sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial, de conformidad con lo establecido en el Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el concejo municipal para que se imponga la sanción correspondiente.*

Una vez emitida la resolución donde se establezca si existió o no acoso sexual se da por agotada la instancia a nivel interno.

*b) Procedimiento Judicial para sancionar el Hostigamiento sexual*

En la LHSED se estableció un procedimiento judicial especial para tramitar este tipo de casos. Para poder interponer la demanda ante los juzgados de trabajo se debe agotar la instancia en el centro de trabajo o si no se cumplen por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, ésta puede acudir al Juzgado.



La demanda se presenta, según la jurisdicción (artículos 27 y 29 de la Ley no. 7476) que corresponda por la persona ofendida en caso de que sea menor de edad lo puede interponer los padres, representante legal o el Patronato Nacional de la Infancia, si se trata de una persona menor de dieciocho años, pero mayor de quince está legitimada para interponerla directamente.

Una vez presentada la demanda se rige por el procedimiento ordinario, establecido en los numerales 464 y 468 del Código de Trabajo, excepto en el plazo de audiencia a la parte demandada que en lugar de tres días serán ocho (artículo 28 de la Ley no. 7476). No se permite la conciliación, una vez contestada la demanda se señala una audiencia para evacuar la prueba, que se aprecian con base en las reglas de la sana crítica. Todas las audiencias serán privadas. (Artículos 31 y 32 de la Ley no. 7476)

Con respecto de la prueba la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en el voto 0808-2007, ha dicho lo siguiente:

*“...No obstante, en tratándose de despidos por hostigamiento sexual en el trabajo, se ha avalado la existencia de una presunción de verdad iuris tantum a favor de la víctima, es decir, se le otorga credibilidad a su dicho; por lo que es el supuesto acosador quien está llamado a desacreditar la respectiva denuncia, demostrando necesariamente la existencia de motivos suficientes para dudar de su veracidad... Como segundo punto, interesa destacar que tratándose de la valoración de las probanzas, rige el artículo 493 del Código de Trabajo, el cual dispone: “Salvo disposición expresa en contrario de este Código, en la sentencia se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas del Derecho Común; pero el Juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier naturaleza en que funde su criterio”. Esa*

*norma debe interpretarse a la luz de los parámetros de constitucionalidad contenidos en la sentencia de la Sala Constitucional número 4448 de las 9:00 horas, del 30 de agosto de 1996; por lo que está claro que las reglas del derecho común en la apreciación de las probanzas no son de obligado acatamiento para el juez laboral...”*

En todo lo demás, rige el procedimiento ordinario de menor cuantía, es decir, para el caso de apelaciones, segunda instancia y casación.

En materia de sanciones que la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia (artículos 34 y 35 de la Ley no. 7476), dependiendo de la gravedad del asunto enumera las siguientes:

1. la amonestación escrita,
2. la suspensión
3. y el despido, sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

En cuanto a los derechos de la persona hostigada, si terminó el contrato con responsabilidad patronal o haya sido despedida por el acoso, tiene derecho:

- a) Que se le cancelen las prestaciones correspondientes.
- b) Pago de salarios caídos y demás extremos que el juez determine.
- c) Regresar a su puesto, si expresamente lo solicita. Si se trata de un empleado público, podrá optar por la permuta.

En el caso de que se compruebe la responsabilidad del hostigador, ésta puede ser despedida sin responsabilidad patronal.

Con respecto de la prescripción se computará de conformidad con el artículo 603 del Código de Trabajo. El plazo para interponer la denuncia se considerará de dos años y se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

Esta es la tutela especial que rige en los casos de hostigamiento sexual en los lugares de empleo o en la docencia.

### **Sección b. Análisis comparativo entre la tutela del acoso moral laboral y el acoso sexual laboral.**

En esta sección, se hará un estudio comparativo entre la tutela del acoso moral y el acoso sexual laboral. El objetivo es confrontar el marco jurídico de ambos tipos de acoso para determinar las similitudes, diferencias y finalmente establecer recomendaciones sobre una posible tutela jurídica contra el hostigamiento laboral.

En Costa Rica, desde el año 1995 entró en vigencia la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la docencia, establece un marco normativo, que permite a las víctimas de acoso sexual laboral tener una mayor seguridad acerca de los criterios con los cuales será evaluado su caso y de las garantías especiales que les ofrece el proceso.

En cambio, y pese a las iniciativas para regular el acoso moral laboral, en nuestro país aún no cuenta con una ley que trate de forma específica este problema. De hecho, y como fue analizado durante todo este trabajo, en la actualidad, no existen ni siquiera normas que mencionen expresamente esta manifestación de violencia en el trabajo.

Por todo esto, y ante la necesidad de los Jueces Laborales de dirimir todos los conflictos presentados por los y las trabajadoras (consecuencia del artículo 1 del Código de Trabajo), los casos presentados han sido resueltos con base en las normas generales y la doctrina y fue la Jurisprudencia la que ha definido qué es el Acoso Laboral y cuál será la reparación que reciba el o la trabajadora víctimas del mismo, entre otros asuntos de gran relevancia.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha jugado un papel fundamental en el desarrollo de este tema, siempre orientada hacia la protección de la dignidad de la persona trabajadora y tutelando conflictos que se presentan en esta materia con la cual se protege a las personas trabajadoras víctimas de acoso y que debido a la importancia del trabajo en la sociedad las personas trabajadoras se desempeñan en el ámbito laboral durante un periodo prolongado cada día, además porque en gran medida es a través del trabajo que la persona define otras áreas de su vida y cubre sus necesidades básicas.

Esta materia requiere contar con regulación legal específica porque una práctica que violenta gran cantidad de los derechos de las personas y que puede tener consecuencias graves en la vida de la persona trabajadora y su familia, por lo tanto, la regulación de esta materia debe ser objeto de debate legislativo y análisis en la vida pública.

La reparación del daño es un buen ejemplo de por qué se necesitan reglas claras en esta materia, ya que el criterio con respecto del reconocimiento del daño moral ha variado con el tiempo y no existe un criterio establecido legislativamente de cómo se debe indemnizar estos rubros en el ámbito del acoso laboral.

Con respecto de la indemnización del daño, ésta tiene dos vertientes las cuales cuentan con un fundamento distinto. Por un lado se tiene las que la propia jurisprudencia llama “indemnizaciones previstas en el Código de Trabajo”, éstas se derivan del despido injustificado el cual está regulado en el artículo 82 de dicho cuerpo normativo.

La jurisprudencia reconoce que el trabajador puede sufrir un daño que no esté contemplado en el artículo 82. El fundamento para esta afirmación es el artículo 41 Constitucional, que reconoce el derecho a la reparación en general, el cual tendría que ser integrado con el anterior reconocimiento de la posibilidad de existencia de daño un daño más allá del tarifado, y con los derechos contenidos en Tratados de Derechos Humanos que resulten violados.

Pasando al análisis de los que se considera los principales puntos en esta materia y analizando su regulación actual se debe señalar que con respecto del Acoso Sexual Laboral, la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia contiene una definición clara, las formas de reparación de la víctima, las sanciones aplicables y regula el procedimiento interno y judicial para estos casos.

En el caso del Acoso Moral Laboral, no existe legislación específica, sin embargo, la justificación para su tutela se extrae de los artículos 1 y 195 del Código de Trabajo, además se recurre a los distintos Instrumentos de Derechos Humanos, en cuanto tutelan principalmente la Dignidad Humana, el Derecho al Trabajo y a la Igualdad.

#### **1. Estudio del proceso interno que se debe establecer en los centros de trabajo para el acoso sexual laboral y su regulación en el acoso moral laboral.**

El artículo 5 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, enlista acciones de prevención que deben ser cumplidas por los empleadores. Entre ellas está el desarrollo de una política interna que prevenga y sancione estas manifestaciones de violencia. Para dar cumplimiento a esta disposición debe *“Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa”*

Aunado a esto, señala que este procedimiento no puede extenderse por más de tres meses, y que su existencia debe ser comunicada a la Defensoría de los Habitantes, cuando trate del sector público y a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cuando se trate del sector privado.

Existen una gran cantidad de Instituciones, tanto públicas como privadas que han desarrollado reglamentos contra el hostigamiento sexual, los cuales establecen un procedimiento particular, así:

#### UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

La Universidad de Costa Rica aprobó el Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en mayo del año 1997, el cual tiene como principales objetivos proteger la dignidad de la comunidad universitaria y establecer un procedimiento único para el trámite de las denuncias.

Incluye una lista de actividades que debe propiciar la Universidad para prevenir el acoso, entre ellas charlas, talleres, investigaciones y distribución masiva de materiales que informen del procedimiento por seguir en estos casos.

Cuenta con un desglose, tanto de la gravedad de las faltas como del contenido de las sanciones. Y establece una Comisión Interinstitucional para dar cumplimiento al contenido del reglamento. Entre las garantías procesales están el Debido Proceso, la Confidencialidad y la Protección a Denunciante y Testigos contra perjuicios, todo esto bajo el amparo del artículo 7, 8 y 13 del RUCRCHS.

Según, el artículo 9 y 14 del RUCRCHS, el procedimiento inicia con la presentación de la denuncia, ésta debe ser trasladada en los dos días posteriores. Después de esto, la Comisión Interinstitucional nombrará una Comisión

Instructora, la cual está formada por tres miembros que se seleccionan de una lista de elegibles que diseñará anualmente, esta Comisión recaba la prueba y traslada su recomendación. Además, puede decidir asuntos de gran importancia como la ubicación de la persona trabajadora durante el proceso.

En el procedimiento, el artículo 15 del RUCRCHS, se contempla la posibilidad de que la Comisión otorgue las siguientes Medidas Cautelares: reubicación, suspensión (cuándo se trate de un empleado universitario) y traslado a otro curso (estudiantes).

En el numeral 16 del RUCRCHS se establece que antes del traslado de la denuncia, se le da la oportunidad a la persona trabajadora de ampliar ésta. Posteriormente, ésta se traslada y se da el plazo de ocho días para contestarla.

Siguiendo el procedimiento el artículo 17 del RUCRCHS, establece un plazo de cinco días, donde se realizará la audiencia para evacuar la prueba. Un punto interesante es que contempla la posibilidad de que la Comisión requiera de un informe de alguna oficina Universitaria, en cuyo caso ésta cuenta con un plazo de tres días hábiles.

La valoración de la prueba debe basarse en la sana crítica y se prohíbe el análisis de los “antecedentes de carácter sexual” de la víctima. Además, contempla la prueba para mejor resolver en cualquier momento del procedimiento, estas disposiciones están contenidas en el numeral 20 del RUCRCHS.

Según, el artículo 21 y 22 del RUCRCHS, el informe final se redacta en el plazo de cinco días después de evacuada la prueba, debe tener un análisis de cada prueba, así como una clara fundamentación legal. El informe se pasa a quien tengan la potestad disciplinaria, para la decisión final. Esta resolución puede ser recurrida.

## UNIVERSIDAD NACIONAL

La Universidad Nacional, también, promulgó un reglamento para dar cumplimiento a lo señalado por la ley, éste recibe el nombre de *Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional*, publicado en la Gaceta N.12 de la Universidad Nacional con fecha 30 de septiembre del 2001, el cual determina el proceso al que se someterán las denuncias de Acoso Sexual Laboral.

El artículo 2 del RPISHSUNA, define como Acoso toda aquella conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada o que habiendo ocurrido una sola vez provoque efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo o de docencia, el desempeño y cumplimiento laboral o educativo, y/o en el estado general de bienestar personal de la víctima.

Mediante este, la UNA se obliga a la aprobación y ejecución de una política interna que prevenga y desaliente el acoso sexual en la comunidad universitaria. Debe contener: los principios rectores, objetivos y áreas estratégicas. Esta política es aprobada por el Consejo Universitario, y se elabora con la participación de los Institutos relacionados con el género y la equidad que forman parte de la Universidad y de las organizaciones gremiales. Esta obligación se estableció en el artículo 9 del RPISHSUNA.

El artículo 16 y 22 del RPISHSUNA contemplan tres derechos de las víctimas: el acceso a la denuncia, a la ser informado y a la no revictimización. Tampoco pueden -ni la víctima, ni el testigo- sufrir consecuencias negativas como consecuencia de la denuncia.

Presenta como derechos de la persona acusada de acoso sexual la Presunción de Inocencia y el Derecho al Debido Proceso, el cual descompone en:

- Derecho a la intimación e imputación.



- Derecho a ser oído y a ofrecer la prueba de descargo que se estime pertinente.
- Derecho a un plazo razonable para ejercer la defensa.
- Derecho a hacerse representar y asesorar por un profesional en derecho.
- Derecho a la notificación de la decisión final.
- Derecho a recurrir la decisión final en los términos previstos.

Posteriormente, se reconoce otra serie de derechos, que corresponderían a las partes en general, estos son: ser asistidos por un profesional en derecho, ser informados del procedimiento, contar con consultores especializados, acompañarse por representante gremial o sindical, acceso al expediente, ofrecer todas las pruebas que considere necesarias, igualdad procesal y el de participar activamente durante el proceso.

La víctima puede declarar sin la presencia del presunto acosador, además el procedimiento debe guiarse por el principio de celeridad. Por lo que debe ser concluido en un plazo máximo de tres meses.

En general, señala que debe entregarse comprobante de la presentación de la denuncia, que todos los actos constarán en actas firmadas por quienes intervinieron, las resoluciones deben ser fundamentadas y emitirse en un plazo de tres días y deben ser notificadas a las partes. Los órganos competentes citarán a los testigos para que comparezcan personalmente, esto bajo el amparo de los artículos 19, 24, 27 y 30 del RPISHSUNA.

Según, los artículos 35, 36 y 38 del RPISHSUNA contra las resoluciones cabe el recurso de nulidad, por omisión de formalidades esenciales, y además contempla las medidas cautelares de reubicación y de suspensión sin goce de salario cuando: la presencia del acosador cause agravio a la víctima, puede

entorpecer el proceso o influenciar testigos. Señala como medida de protección la reubicación de la víctima.

Según el artículo 19 del RPISHSUNA el procedimiento inicia con la denuncia, que es verbal o escrita y que se debe trasladar en el plazo de un día a la Fiscalía, el contenido de la denuncia es similar al de una demanda. El procedimiento debe continuar por impulso procesal de oficio.

En el plazo de tres días se puede dar la ratificación o ampliación de la denuncia. Y en los cinco días posteriores esta denuncia debe ser trasladada a la persona denunciada, que cuenta con un plazo de cinco días para referirse a la misma y ofrecer prueba, estos plazos están contemplados en el artículo 24 del RPISHSUNA.

El artículo 25 del RPISHSUNA, se establece la regulación de la audiencia de evacuación de prueba, Antes de la comparecencia oral se evacuan las pruebas excepto las testimoniales. Estas serán recibidas en la comparecencia oral y privada, y antes de que esta concluya se puede ordenar prueba para mejor proveer. Está estrictamente prohibida la conciliación.

Las pruebas se valoran de conformidad con la sana crítica. La resolución final será dictada por la Comisión en el plazo de cinco días luego de evacuada toda la prueba. Si es una recomendación se eleva a quien corresponda dictar la resolución definitiva, esto con base en el numeral 29 del RPISHSUNA.

El artículo 3 del RPISHSUNA contiene la tipificación de las conductas que configuran Acoso Sexual, en relación directa con la pena que sufrirá el acosador, dichas sanciones son escalonadas y atienden a la gravedad de los hechos. Las sanciones son las siguientes:

- a. Apercibimiento escrito por el uso de palabras con contenido sexual que resulten humillantes.

- b. Suspensión sin goce de salario por los acercamientos corporales indeseados y de carácter sexual.
- c. Despido por el requerimiento de favores sexual que sean: condición para el empleo, amenazas implícitas o explícitas para la situación del empleo o promesas de trato preferencial.

Una novedad, es la inclusión de las mismas penas para los cómplices. Además, constituye falta grave en el desempeño de sus funciones el encubrimiento o favorecimiento. También, son sancionados quienes denuncien falsamente ser víctimas de Acoso Sexual.

Según, los numerales 35, 36 y 38 del RPISHSUNA, la resolución final del procedimiento interno contra el acoso sexual en la UNA es apelable cuando ordene el archivo del expediente, y la resolución definitiva cuando impone una sanción u ordena el archivo del expediente. Debe interponerse en el plazo de tres días, por escrito y frente al Tribunal Universitario de Apelaciones, al cual se le entregará el expediente en un plazo de veinticuatro horas, y tendrá que resolver en un máximo de cinco días. No hay conciliación, recepción de prueba o ampliación de la demanda.

Firme la resolución, la Comisión ordenará a la Unidad Académica que proceda a hacer efectiva la resolución.

A continuación, un resumen de las principales diferencias y similitudes entre los Reglamentos para el acoso sexual de la Universidad de Costa Rica y la Universidad Nacional:

### **Diferencias**

- A nivel conceptual, en la UCR se entiende por resolución final la que pone fin al procedimiento, es decir, determina si hay falta o no y la sanción correspondiente. En la UNA la resolución final es la recomendación del Comité, y después de ésta puede darse la resolución definitiva que decide si aplicar las recomendaciones o no.
- En el caso de la UNA no existe plazo de ampliación por lo que la persona denunciante encuentra una seria limitación, de modo que sería importante que desde el propio inicio del procedimiento ya cuente con asesoría legal.

### **Similitudes**

- En ambos casos, el procedimiento debe concluir en el plazo de tres meses.
- Las sanciones están estructuradas en leves, medias y graves, y se eligen, según la gravedad de la acción.
- Las pruebas se valoran, según la sana crítica.
- La estructura básica del procedimiento es la misma:
  - a. Se recibe la denuncia.
  - b. Traslado de la denuncia.
  - c. Contestación.
  - d. Audiencia de recepción de pruebas.
  - e. Resolución Final.
- Posibilidad de la Comisión de ordenar prueba para mejor resolver.
- Existe protección para la persona que denuncia ser víctima de acoso, para que no se tomen acciones en su contra.
- La Comisión puede otorgar medidas cautelares.

Se observa como en estos reglamentos se instauró un procedimiento basado en el debido proceso y en la sana crítica racional como las reglas para la valoración de la prueba, con lo cual, el procedimiento garantiza el derecho de defensa del acusado y la posibilidad de la víctima de ampararse en un sistema legalmente establecido.

Sin embargo, en materia de acoso laboral la Ley vigente no establece la obligación de establecer un proceso interno, pero diversas instituciones públicas y privadas basándose en el proceso para el acoso sexual han establecido un proceso similar para esta materia, con lo cual, le garantizan a la víctima y acusado los mismos derechos y deberes para las diferentes formas de acoso laboral.

## **2. Análisis del proceso judicial para el acoso sexual laboral y la propuesta para el acoso moral laboral.**

La existencia de un procedimiento especial para el acoso genera un trato más acorde con las necesidades de las víctimas de hostigamiento, que necesitan una jurisdicción expedita y donde las traten con la dignidad y el respeto que se merecen.

Como se explicó en el capítulo anterior, existe un procedimiento especial establecido en la Ley N° 7476, Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, donde se regula un procedimiento de acceso a la justicia a nivel de la jurisdicción laboral.

En el caso del acoso moral laboral, no existe una Ley especial que regule esta materia, por lo que, se va a establecer los parámetros de cómo se considera que debería ser la regulación del “mobbing”.

Al no existir una Ley especial que regule el acoso moral laboral, los jueces laborales a la hora de resolver los casos que se han entablado en la jurisdicción laboral utilizan el Código de Trabajo, haciendo un gran énfasis en respetar los Derechos Humanos y considerando en todo momento a las víctimas y su dignidad humana, como la base para resolver estos conflictos.

Se analizarán varios aspectos del procedimiento judicial para ambos tipos de acoso, con respecto de la conciliación, es importante anotar que debido a la condición de vulnerabilidad en que se encuentra la víctima, la conciliación no debe permitir, al estar siendo violados sus Derechos Humanos y su dignidad humana, derechos que se consideran indisponibles, por lo que, no estaría permitido la conciliación.

Sin embargo, en el procedimiento administrativo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, permite la conciliación, basándose, principalmente, en la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos y en la Directrices que ha emitido esa institución, donde se busca encontrar soluciones a los conflictos en diferentes ámbitos sin necesidad de ir ante la sede judicial.

Es importante destacar, que acudir a este procedimiento administrativo es opcional para la víctima, que puede acudir a la vía laboral sin necesidad de agotar la vía administrativa. Es decir, la víctima de acoso laboral no está en la obligación de acudir ante el MTSS como una primera instancia o como requisito para acceder a la vía judicial, sino, que es opcional y puede establecer la demanda directamente en los Juzgados de Trabajo.

Con respecto, del procedimiento interno en los lugares de trabajo, al igual que en el acoso sexual, se debería establecer en las empresas un procedimiento interno para que acuda la persona trabajadora en caso de ser víctima de acoso laboral, esto porque, acudir a la vía judicial implica un costo mayor para las partes, no sólo en el aspecto económico, donde, eventualmente, tendrían que contratar un

abogado que los asesore, sino en el costo emocional y el desgaste psicológico de enfrentar un proceso judicial.

Se hace la salvedad, con respecto de agotar la vía interna para acudir a la judicial, esto debe ser una opción para la víctima, debido a las múltiples circunstancias de los lugares de empleo, que pueden ocasionar la revictimización y consecuencias laborales para la persona trabajadora. Además de un ambiente hostil en los lugares de trabajo.

La indemnización por daño moral, es una indemnización económica por medio del cual la víctima puede obtener una compensación por todos los daños psicológicos y emocionales sufridos. Es importante rescatar, que ésta es una indemnización no tarifada, se está legitimado para pedirla, tanto, en los casos de acoso sexual como en los casos de acoso moral.

Implica que la persona trabajadora que pide ser resarcida por los daños que sufrió pueda probarle a los jueces en qué consistió el daño y establecer un monto estimado que corresponde a la indemnización por estos, estando los jueces “perito de peritos”, en la obligación de determinar si existió el daño y el monto por el cual se debe indemnizar.

A diferencia de otras indemnizaciones establecidas en la legislación laboral, este monto no es tarifado, es decir, no existe establecido a priori el porcentaje o la cantidad que una persona trabajadora debe recibir en caso de que logre demostrar la existencia del daño.

Estos son los aspectos más significativos por destacar en la comparación del proceso judicial que tutela el acoso sexual y el acoso moral. En el siguiente cuadro resumen, se reflejan estos aspectos y se incluyen otros que se consideran valiosos para esta investigación.

**Tabla 4: Comparación entre el procedimiento judicial del acoso sexual y el "mobbing".**

<b>Parámetro de comparación</b>	<b>Mobbing</b>	<b>Acoso Sexual</b>	<b>Observaciones</b>
Agotamiento trámite interno en la empresa.	No existe regulación.	Se tiene que agotar la vía interna, con excepción que ésta no se cumpla por motivos que no se puedan imputar a la víctima	Acudir a la vía judicial o el procedimiento interno debe ser a escogencia de la víctima.
Legitimación	Rige el Código de Trabajo.	Está legitimada la persona ofendida en caso de que sea menor de edad lo puede interponer los padres, representante legal o el Patronato Nacional de la Infancia, si se trata de una persona menor de dieciocho años pero mayor de quince está legitimada para interponerla directamente.	
Conciliación	En el procedimiento administrativo ante el Ministerio de Trabajo se permite.	No se permite.	
Principios	Rigen los principios	Los principios constitucionales del	



	Código de Trabajo: los principios generales de Derecho de Trabajo, la equidad, la costumbre o el uso locales.	respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley.	
Sanciones	No existen sanciones específicas, sino que se aplican las del Código de Trabajo.	Amonestación escrita, la suspensión y el despido.	
Prescripción	Se rige por el Código de Trabajo.	Remite al art. 603 del Código de Trabajo.	
Indemnización por daño moral	La jurisprudencia ha establecido la posibilidad de que indemnizar por daño moral, según el artículo 402 inciso a) del Código de Trabajo.	No establece en la Ley la posibilidad de pedir una indemnización por el daño moral. Pero debido a existir una norma genérica que lo permite en el Código de Trabajo (art. 402) y el art. 1045 del Código Civil la víctima lo puede pedir.	También se puede acudir de forma supletoria al art. 1045 del Código Civil.

Fuente: Elaboración propia.

### **3. Estudio sobre la legislación en materia de pruebas en el acoso sexual y el acoso laboral.**

En materia de la carga de la prueba en el acoso sexual, existe una presunción a favor de la víctima. En el artículo 22 de la Ley sobre el Hostigamiento Sexual en el Trabajo y la Docencia, establece que *“Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.”*

Es muy importante destacar que se da una especie de in dubio a favor de la víctima, pero siempre usando para la valoración las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia y el deber de fundamentar la resolución. Sobre este aspecto la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en el voto número 0808-2007, estableció:

*“...No obstante, en tratándose de despidos por hostigamiento sexual en el trabajo, se ha avalado la existencia de una presunción de verdad iuris tantum a favor de la víctima, es decir, se le otorga credibilidad a su dicho; por lo que es el supuesto acosador quien está llamado a desacreditar la respectiva denuncia, demostrando necesariamente la existencia de motivos suficientes para dudar de su veracidad. En el Voto N° 130, de las 10:50 horas, del 19 de mayo de 1999, se indicó: “En materia laboral, se ha aceptado que existe una presunción de certeza de la declaración de la parte que más dificultad tiene para aportar los*

*elementos probatorios, obligando al patrono a aportar prueba suficiente para acreditar la falta cometida por el trabajador que le faculta a dar por terminada la relación laboral, sin responsabilidad de su parte. Cuando se denuncia acoso sexual tenemos la misma situación, pero la presunción de certeza se da al dicho de la o del acosado, relacionándolo, eso sí y en lo posible con otros medios de prueba. En situaciones como la presente y ante la ausencia de prueba directa que acredite el acoso, debe tenerse como suficiente la declaración de la ofendida, ya que de no ser así, existirían hechos de imposible comprobación, porque la persona a quien se le atribuyen procura siempre realizarlos en circunstancias en que no existan testigos ni otros medios de prueba. De no aceptarse lo anterior estaríamos ante un obstáculo para descubrir la verdad real, el cual debe ser suprimido en aras de la correcta administración de justicia, lo que se logra en el caso sub examine dando plena credibilidad a la declaración de la víctima, si de su análisis, conforme a las reglas del correcto entendimiento humano, como lo prevé el artículo 24 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la DOCENCIA, se puede llegar a concluir que dice la verdad. Es decir que, realizándose una valoración amplia de los elementos probatorios debidamente incorporados a los autos por el patrono, no se le puede restar veracidad al testimonio de la víctima, sin razones objetivas para ello; pero tampoco puede entenderse que siempre se deben tener por ciertos los hechos de acoso imputados, al punto de no entrar a valorar el testimonio de la presunta víctima junto con los demás elementos incorporados, redistribuyendo, en este caso, la carga de la prueba en perjuicio del trabajador (véase sobre el tema el voto 310 de las 9:50 horas del dieciocho de diciembre de mil novecientos noventa y ocho)". (El destacado es nuestro).*

Esta presunción opera a favor de la víctima y sobre el hostigador opera la carga de la prueba, es decir, es la persona hostigadora la que tiene que ofrecer y presentar en el proceso todas las pruebas que considere necesarias para desacreditar lo dicho por la víctima. Pero como bien, lo rescata la misma sentencia, el testimonio de la víctima no es plena prueba, sino que el Juez tiene que analizar su testimonio junto con las demás pruebas y hacer una valoración basado en las reglas de la sana crítica, teniendo siempre la obligación de fundamentar la sentencia, aspecto que garantiza el debido proceso.

Unido al tema de la carga de la prueba se debe enfatizar también en el deber que impone el artículo 22 de la LHSED, donde se establece la forma como el juzgador debe valorar la prueba, utilizando las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia, como forma para garantizar la legalidad, el debido proceso y el derecho de defensa para la víctima y para el hostigador.

Sobre este tema, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en el voto número 0808-2007:

*“Como segundo punto, interesa destacar que tratándose de la valoración de las probanzas, rige el artículo 493 del Código de Trabajo, el cual dispone: “Salvo disposición expresa en contrario de este Código, en la sentencia se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas del Derecho Común; pero el Juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier naturaleza en que funde su criterio”. Esa norma debe interpretarse a la luz de los parámetros de constitucionalidad contenidos en la sentencia de la Sala Constitucional número 4448 de las 9:00 horas, del 30 de agosto de 1996; por lo que está claro que las reglas del derecho común en la apreciación de las probanzas no son de obligado acatamiento para el*

*juez laboral. Sin embargo, eso no significa que pueda resolverse el caso simplemente con base en su fuero interno, sin brindar ninguna explicación. En este supuesto, estaríamos en el campo de la arbitrariedad, con quebranto de principios fundamentales consagrados en la propia Constitución Política (artículos 39 y 41), como lo son el debido proceso y el derecho de defensa en juicio. En la misma norma de comentario se obliga al juzgador a expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que funde su criterio, dentro de los cuales, se ubican las reglas de la sana crítica, a saber, la lógica, la experiencia y la psicología, las cuales se estima no se han violentado en este caso.”*

Con esta sentencia se ratifica y se interpreta lo establecido en el artículo 22 de la Ley sobre Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, a pesar, de que exista la presunción a favor de la víctima el juez debe garantizar la constitucionalidad de su resolución y respetar el derecho de defensa y legalidad que tienen las partes.

Como último dato importante en materia de valoración de las pruebas, es la discusión sobre si se deben reproducir las pruebas que se evacuaron en la sede administrativa de nuevo en la sede judicial. En la sentencia 2007-0808, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia aclaró este punto:

*“...la jurisprudencia de esta Sala varió el criterio que exigía la necesidad de reproducir o ratificar en sede judicial las probanzas debidamente evacuadas en sede administrativa. En ese orden de ideas, a efecto de resolver con acierto la litis deben tomarse en consideración y valorarse no sólo las probanzas evacuadas en el proceso judicial sino también las producidas en el expediente administrativo. Lo anterior por cuanto los actos y las actuaciones de la Administración se presumen válidos; salvo que dicha presunción sea*

*desvirtuada acreditando la existencia de vicios que causen su nulidad...”*

Este aspecto es sumamente relevante porque se está protegiendo a la víctima de una doble victimización unido con el hecho de que representa una gran economía procesal. Pero quizás lo más importante es que le da la credibilidad y relevancia que el procedimiento a nivel administrativo se merece, lo que conlleva a que las partes, principalmente, las víctimas, vean con confianza y encuentren una solución a nivel administrativo ahorrándose las consecuencias de tener que acudir a la vía judicial.

En materia de carga de la prueba, existe la misma presunción que rige para el resto de demandas laborales, es que, el patrono tiene la carga de la prueba, con las excepciones que la Ley establece, como por ejemplo, en materia de horas extras, donde la persona trabajadora que la alega tiene la obligación de probarlas.

Esta presunción viene a favorecer a la víctima, que está en posición de desventaja debido a la dificultad de acceder a cierta prueba.

No existe una ley especial que tutele el acoso moral, pero se considera que en una eventual Ley sobre el acoso moral laboral, se debe utilizar como base lo establecido en el tema de la carga y valoración de la prueba en el acoso sexual, al poner a la víctima en la condición que se merece debido a su vulnerabilidad.

Este tipo de denuncias deben contar con la prueba que respalden lo dicho en la denuncia para que el Juez pueda tomar una decisión donde todos los principios constitucionales, respetando siempre el derecho al debido proceso y el derecho de defensa. Es por esto que la Sala Constitucional rechazó los recursos de amparo que se entabla sobre este tema, al considerar que debido a lo sumario del recurso de amparo este tipo de denuncias no pueden ser evacuadas en esta vía. Al respecto en el voto número 2011-3130:

*“(...) IV.- SOBRE EL ACOSO LABORAL (...) De previo a entrar en materia, se hace necesario reiterar que el recurso de amparo ha sido instituido, únicamente, para brindar tutela oportuna contra infracciones o amenazas inminentes a los derechos y libertades fundamentales, por lo que, en general, su procedencia esté condicionada, no sólo a que se acredite la existencia de una turbación -o amenaza de turbación- a uno o más de los derechos o garantías contemplados en la Carta Política o en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos suscritos por el país, sino también a que el agravio alegado comporte una amenaza o quebranto directo y grosero de aquellos derechos, que por su carácter apremiante no permita esperar a que surtan efecto los remedios jurisdiccionales ordinarios. Esto quiere decir que no toda supuesta vulneración de uno de tales derechos es idónea para ser discutida en esta sede dada su naturaleza sumaria. En el memorial de interposición de este proceso de amparo el recurrente hace referencia a una serie de situaciones que a su parecer violentan sus derechos fundamentales y, por ende, que esas actuaciones de la autoridad recurrida constituyen persecución laboral. Sin embargo, de la contestación ofrecida por la autoridad recurrida y las pruebas aportadas, se descarta la alegada lesión a los derechos constitucionales del amparado en cuanto a este extremo. (...) En efecto, es criterio de este Tribunal que las acusaciones respecto al supuesto acoso laboral no es una discusión propia de ventilarse ante la jurisdicción constitucional a través de un proceso de amparo, en virtud de que su naturaleza sumaria no permite una discusión plenaria sobre la situación laboral del recurrente (...) Desde esta perspectiva, el criterio de esta Sala es que los reclamos por acoso laboral que plantea el promovente como violatorios de su situación laboral, deben ser ventilados con todas las garantías correspondientes, en las vías*

*ordinarias correspondientes, por lo que el amparo resulta improcedente en cuanto a este extremo (...)*. (Sentencia No. 14356-07 de las 15:48 hrs. de 5 de octubre de 2007)

Este aspecto es significativo porque al igual que en el acoso sexual, se debe garantizar, la constitucionalidad de su resolución y respetar el derecho de defensa y legalidad que tienen las partes utilizando como forma de valoración las reglas de la sana crítica, es decir, las reglas de la lógica, la experiencia y la psicología, esta forma de valoración de la prueba no solo protege a la víctima, sino que es una garantía de respeto del derecho de defensa del hostigador.

Para terminar esta comparación se puede decir, que debido a las similitudes del acoso sexual y el “mobbing”, principalmente, en las consecuencias para las víctimas, en el aspecto de la prueba, el tratamiento que se le debe dar a ambos debe ser prácticamente el mismo, partiendo del hecho de que con el sistema establecido para el acoso sexual, se está garantizando para las partes el derecho al debido proceso y el derecho de defensa, además de contar con todo el respaldo constitucional, se le estaría otorgando a las partes la tutela necesaria en este aspecto.

#### **4. Análisis de la reparación del Daño moral en el acoso sexual y en acoso laboral.**

El tema de reparación del daño debe dársele un tratamiento especial, porque sería la única forma de poner a la víctima en el estado que se encontraba antes del acoso. Sobre este aspecto, es importante destacar, que debido a que el daño, tanto en el acoso sexual como en el “mobbing”, es, principalmente, en la esfera “moral”, es decir, en la dignidad y la salud psíquica de la persona



trabajadora víctima de acoso, no hay una manera directa en que se pueda reparar ese daño, entonces los jueces han utilizado una forma de compensación monetaria como la manera más idónea actualmente de indemnizar ese daño.

A diferencia de otras indemnizaciones establecidas en la legislación laboral, este monto no es tarifado, es decir, no existe establecido a priori el porcentaje o la cantidad que una persona trabajadora debe recibir en caso de que logre demostrar la existencia del daño. Esto es sumamente importante, porque obliga a las partes a tener que solicitar la indemnización y probar la existencia del daño, pero también, porque al no ser una compensación tarifada, le posibilita a cada víctima establecer el grado de perjuicio que sufrió, lo que implica que se establezca en cada caso concreto el monto dependiendo de las circunstancias de cada denuncia.

Sobre la posibilidad de cobrar el daño moral en sede laboral, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en el voto número 2008-0444, estableció lo siguiente:

*“Sin embargo, ese posible sufrimiento no es el tipo de daño que califique como daño moral a efecto de ser indemnizado bajo los parámetros constitucionales (artículo 41 de la Constitución Política) y legales (artículo 1045 del Código Civil, aplicable supletoriamente por así permitirlo el numeral 15 del Código de Trabajo). Se entiende por daño moral toda “lesión que sufre una persona en su honor, reputación, afectos o sentimientos, por acción culpable o dolosa de otra” (Cabanellas, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-República Argentina, 18ª edición, 1981, p. 7). De modo que el daño moral que puede ser indemnizado en la vía laboral (cuando este se produce durante la vigencia del contrato de trabajo e incluso al momento del despido) es aquel irrogado por abusos del derecho del empleador quien en el ejercicio de la potestad disciplinaria se excede*

*causando un daño distinto a los efectos naturales del despido justificado; por ejemplo, cuando provoque un **sufrimiento adicional al despido que el trabajador (a) no está obligado a soportar**, ya sea porque le afecte en su imagen personal o profesional mediante algún medio de comunicación, señalando que el trabajador (a) fue despedido (a) por robo, sin que sea cierto, o que no le recomienda por ser un mal trabajador (a) o se refiere a cualquier aspecto relacionado con la intimidad de la persona, entre otros supuestos. También cuando además de despedirlo con justa causa ejerce maltrato físico o verbal contra éste (a) humillándole frente a los demás trabajadores (as) u otra clase de público, faltando así al principio de buena fe que debe regir aún en el momento del ejercicio de la potestad disciplinaria. En cualquiera de esas hipótesis el daño sería por excesos en las potestades del empleador y aflicción en la psiquis del empleado (a), lo que se echa de menos en este caso, por lo que la Sala no encuentra yerro en la decisión del Tribunal al denegar la solicitud de indemnización por daño moral.”*

Se utiliza el artículo 1045 del Código Civil como norma supletoria, al no existir una norma expresa en el Código de Trabajo que lo permita. De esta forma, una persona que sufra de acoso sexual, puede pedir como parte de sus pretensiones la indemnización por el daño moral que haya sufrido.

En el caso del acoso moral laboral, la jurisprudencia ha cambiado su criterio, al establecer la posibilidad de otorgar este extremo aún cuando le hayan reconocido a la víctima otras indemnizaciones establecidas en el Código de Trabajo. Así en el voto 2005-0655 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, se analizó la posibilidad de indemnizar por daño moral, estableciendo lo siguiente:

*“Desde el voto 481, de las 10:40 horas del 11 de junio del 2004, la nueva integración de esta Sala, varió el criterio anterior y admitió la posibilidad de conceder la indemnización correspondiente por daño moral, con independencia de que se hayan concedido otras indemnizaciones previstas en el Código de Trabajo. Dicho fallo se sustentó, en parte, en las argumentaciones que ya se habían expuesto en la sentencia número 117, de las 11:00 horas del 24 de mayo de 1994, dictada por una Sala integrada con magistrados suplentes y cuya redacción correspondió a este mismo ponente. Las premisas que orientaron el dictado de ese fallo fueron fundamentalmente las siguientes: 1) La jurisdicción laboral es plenamente competente para conocer los reclamos por daño moral, derivados u ocasionados en el ámbito de la relación laboral (artículo 402 inciso a) del Código de Trabajo). 2) Resulta posible indemnizar el daño moral ocasionado por las especiales condiciones en que se pueda haber producido el despido –indirecto, en este caso-, sin que la indemnización que corresponda esté incluida en las indemnizaciones fijas contempladas en el Código de Trabajo.”*

Con este cambio a nivel jurisprudencial, se establecieron dos aspectos trascendentales, primero, que se da la posibilidad de que en el mismo procedimiento laboral se pretenda la indemnización por daño moral, sin necesidad de acudir posteriormente a la vía civil, segundo, se establece la posibilidad de que se pueda indemnizar por este rubro, aun cuando se le haya indemnizado por otros rubros cubiertos por el Código de Trabajo.

Esta jurisprudencia puede aplicarse, tanto para la indemnización del daño moral del acoso sexual como del acoso moral laboral. Con lo que nuestra conclusión es que en este apartado opera identidad legislación para los dos tipos de acoso laboral estudiados.

A continuación, se esquematiza el apartado de daño moral, anteriormente desarrollado.

**Tabla 5: Comparación de la tutela del daño moral en el acoso sexual y en el acoso moral.**

<b>Parámetro</b>	<b>Acoso sexual</b>	<b>Acoso moral</b>
Daño que se permite cobrar	Toda lesión que sufre una persona en su honor, reputación, afectos o sentimientos, productos de las acciones de acoso sexual en su contra, en el ámbito laboral.	Toda lesión que sufre una persona en su honor, reputación, afectos o sentimientos, productos de las acciones de acoso moral en su contra, en el ámbito laboral.
Legislación aplicable	Se aplica supletoriamente el art. 1045 del Código Civil.	La jurisprudencia a establecido la posibilidad de que indemnizar por daño moral, según el artículo 402 inciso a) del Código de Trabajo y el art. 1045 del Código Civil.

Fuente: Elaboración propia

Como se puede apreciar en el ámbito de la indemnización por daño moral, la legislación aplicable es prácticamente la misma, lo que conlleva en que ante los diferentes tipos de acoso, tanto el sexual como el moral, la víctima tiene la posibilidad de pedir la compensación por este daño sufrido.

## **Capítulo VI: Análisis de la Reglamentación del acoso moral laboral en el Poder Judicial y la Universidad de Costa Rica**

En el presente capítulo se va analizar la reglamentación con la que cuenta la Universidad de Costa Rica y el Poder Judicial para el tratamiento del acoso moral. Se destacan la Universidad de Costa Rica porque aunque no exista una Ley que lo obligue, ideó e implementó un reglamento para tratar el acoso psicológico en esa institución, mientras que el Poder Judicial aunque no tiene un reglamento especial, aplica su normativa vigente para sancionar este tipo de conductas.

### **Sección A: Estudio del Tratamiento del Acoso Psicológico en el Empleo por parte de la Universidad de Costa Rica**

De conformidad con el artículo 30 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, son funciones del Consejo Universitario, tanto definir las políticas generales de la institución como promulgar los reglamentos generales para el funcionamiento de ésta.

En aplicación de estas potestades el once de octubre del año dos mil doce, mediante acuerdo firme de la sesión extraordinaria N. ° 5675, artículo 1, se promulgó el Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del Hostigamiento en el Trabajo o Acoso Laboral.

#### **a. Aspectos Generales del Reglamento**

Todas las personas que estudian o trabajan en la Universidad están sujetas al mismo, lo cual incluye a las empresas que brindan servicios para ésta. Para

asegurar que éstas cumplan las disposiciones se estipula que en los contratos se incluirá una cláusula de rescisión en caso de incumplimiento reiterado (art. 2 R.U.C.R.C.A.H.T.A.L)

La normativa incluye en su artículo 4 amplia definición de acoso moral laboral, así como la serie de modalidades mediante la cual se puede manifestar. Estas modalidades son una innovación dentro de la legislación, y son especialmente importantes porque permiten subsumir dentro de ellas una serie de conductas varias que lesionan la dignidad del trabajador, de este modo se facilita la aplicación de la normativa por cuanto se permite analizar los hechos probados dentro de un proceso para valorar si estos constituyen acoso.

#### b. Procedimiento de las denuncias de Acoso Moral Laboral

La persona trabajadora víctima de la U.C.R deberá interponer una denuncia ante la Junta de Relaciones Laborales o ante la Comisión Investigadora Institucional, quienes en el caso de que consideren que existe mérito suficiente remiten el proceso a la C.E.A.L, la cual debe analizar los siguientes aspectos: intencionalidad, si éste ha sido sistemático y frecuente, duración y el fin perseguido. Esta Comisión custodiará el expediente del caso, el cual contendrá todas las pruebas. Es importante señalar que éste es confidencial, sólo pueden tener acceso a él las partes y el órgano decisor.

La CEAL tiene una naturaleza investigativa, y está conformada por un especialista de las siguientes áreas: derecho, psicología y trabajo social. Sin embargo, puede solicitar la cooperación de cualquier otro especialista, según sea necesario.

La investigación realizada por la CEAL concluye con un informe final, en el cual se debe señalar si se constató que se el caso bajo estudio correspondiera a acoso laboral, así como la gravedad de las faltas cometidas. Este informe luego de

ser notificado a ambas partes del proceso, será la base del análisis del caso por parte del órgano decisor que dictará la resolución final.

Sin embargo, el órgano decisor (superior jerárquico) puede apartarse de lo establecido por la CEAL, para lo cual requiere autorización de la Rectoría, y debe justificar los motivos de esta decisión por escrito en el plazo de cinco días hábiles.

El procedimiento debe concluir en máximo tres meses y sólo puede ser suspendido por los recesos oficiales dictados por la Universidad.

#### c. Medidas Cautelares

El artículo 19 del R.U.C.R.C.A.H.T.A.L establece que el órgano decisor puede señalar "(...) como medidas preventivas y cautelares las siguientes:

a. Suspensión con goce de salario de la persona denunciada, previa autorización de la Vicerrectoría correspondiente.

b. Traslado temporal de la persona denunciante a otro lugar de trabajo.

c. Traslado temporal de la persona denunciante a otro lugar de trabajo, en su misma unidad base o en otra, con su consentimiento y la autorización de la Vicerrectoría correspondiente, si fuera necesario."

Una vez analizada dicha norma se considera que existe un error de redacción en el inciso b, lo anterior toda vez que, tanto el inciso b como el c contienen la misma medida para la misma parte del proceso, pero en uno de los casos se requiere del consentimiento y aprobación de la Vicerrectoría correspondiente, por lo que al ser una norma con mayores restricciones para otorgar la protección al trabajador, lo correcto sería no aplicarla.

d. Sanciones

La sanción deberá ser proporcional a la gravedad de la falta. Las principales sanciones aplicables son: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de hasta ocho días sin goce de salario cuando exista reincidencia y despido sin responsabilidad laboral.

Además de las sanciones anteriormente señaladas son aplicables las contenidas en R.R.D.P.A, el R.I.T y la C.C.

En vista de lo antepuesto, se procederá a analizar dichos cuerpos normativos, lo anterior, con el fin de identificar cuáles son las conductas relacionadas al acoso moral laboral o a las conductas típicas configuradoras de éste reconocidas por la doctrina, así como las sanciones que podrían ser aplicables a dichas conductas.

e. Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico

Los actos del personal académico y de las personas que ocupen cargos académico-administrativos están sujetos a este Reglamento.

Las faltas contenidas en dicho Reglamento se dividen en leves, graves y muy graves. Entre las faltas leves contempladas en el reglamento que podrían ser aplicables en caso de que se den los actos típicos configurados de Acoso Moral están:

- Utilización de lenguaje obsceno. (Artículo 5.a RRDPA)
- Entorpecer los procesos de evaluación de sus compañeros (artículo 5.k RRDPA)



Las sanciones aplicables de conformidad con el artículo 13 inciso a del RRDPA para estas faltas son las siguientes:

- Amonestación verbal frente a testigo: se aplicará cuando el profesor o la profesora incurra por primera vez en una falta leve.
- Amonestación escrita: cuando el profesor o la profesora reincida en la comisión de una falta de la misma clase.
- Suspensión de hasta cinco días hábiles sin goce de salario: cuando el profesor o la profesora, después de haber sido amonestado o amonestada por escrito por haber cometido una falta leve, reincida en la comisión de una falta de la misma clase.

Entre las faltas graves que se relacionan con las acciones configuradoras de mobbing, se tienen:

- Agredir de palabra o de hecho a una persona durante el ejercicio de sus labores. (artículo 6. B RRDPA)
- Llevar a cabo prácticas discriminatorias en contra de cualquier persona valiéndose de su posición (artículo 6. L RRDPA)

De conformidad con lo establecido en el artículo 13 inciso b del régimen, las sanciones aplicables son las siguientes:

- Suspensión sin goce de salario hasta por cinco días hábiles cuando el profesor o la profesora incurra por primera vez en una falta grave.

- Suspensión sin goce de salario por ocho días hábiles cuando el profesor o la profesora reincida una vez en la comisión de una falta de la misma clase.

- Despido sin responsabilidad patronal cuando el profesor o la profesora reincida, en dos ocasiones, en la comisión de una falta de la misma clase.

De las faltas muy graves:

- Lesionar o intentar la dignidad o libertad de cualquier persona en el ejercicio de sus labores (artículo 7. D RRDPA)

- Calumniar, injuriar o difamar a uno o más miembros de la Comunidad Universitaria (artículo 7. N RRDPA)

- Amenazar o coaccionar a quienes hayan presentado una queja en su contra, o hayan rendido testimonio en su contra (7. Ñ RRDPA)

Las sanciones aplicables para este tipo de faltas son las siguientes

- Suspensión sin goce de salario por ocho días hábiles cuando el profesor o la profesora incurra por primera vez en una falta muy grave.

- Despido sin responsabilidad patronal cuando el profesor o la profesora reincida en la comisión de una falta de la misma clase.

f. Del procedimiento establecido dentro de este Régimen

El RRDPA tiene como aspectos más importantes por tener en consideración están los siguientes:

El plazo de la prescripción es de un mes a partir del conocimiento de la sanción. Al personal interino le rigen las normas del procedimiento de acuerdo con lo establecido en la C.C.

Las autoridades que ejercen la potestad disciplinaria son las siguientes: Director o Directora de Escuelas, Decano o Decana de Facultades y del Sistema de Estudios de Posgrado, Director o Directora de Sedes Regionales, Director o Directora de Unidades Académicas de Investigación, Vicerrector o Vicerrectora de Docencia, Vicerrector o Vicerrectora de Investigación y en última instancia conocerá el Rector o la Rectora. (Artículos 17 y 18 del RRDPA) Estas deben: recibir las denuncias, iniciar el procedimiento, aplicar medidas cautelares si corresponde, instruir el procedimiento disciplinario y aplicar las sanciones correspondientes en caso de faltas leves.

En caso de faltas graves o muy graves deberán trasladar la denuncia a la Comisión Instructora Institucional y sancionar de conformidad con las recomendaciones de ésta. Siempre los recursos de adición y revocatoria contra sus decisiones, mientras que los recursos de apelación deben ser remitidos a la Rectoría.

#### g. Reglamento Interno del Trabajo

Este es aplicable a todos los funcionarios de la Universidad, ligados por ella por un contrato y que reciban un salario de ésta.

El artículo 24 del Reglamento Interno del Trabajo contiene las prohibiciones interpuestas a los funcionarios de la Universidad, sin embargo analizadas éstas no se encontró ninguna que podría relacionarse a hechos típicos configuradores de acoso psicológico.

#### h. Convención Colectiva

De igual forma, la convención colectiva es aplicable a los funcionarios universitarios y este cuerpo normativo no contiene sanciones para actuaciones relacionadas con actos configuradores de acoso moral laboral.

#### i. Consideraciones Finales

La naturaleza pericial de la CEAL, por cuanto ésta se encuentra conformada por expertos en la materia, es definitivamente uno de los puntos más fuertes y además más innovadores del procedimiento establecido por la Universidad.

Las sanciones posibles coinciden con las contenidas en el Reglamento del Régimen Disciplinario al Personal Académico, sin embargo, el Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del Hostigamiento en el Trabajo o Acoso Laboral es aplicable a toda la comunidad universitaria, lo que implica personal administrativo, docente e incluso se pueden abrir investigaciones en contra de personas que sean empleados de empresas que brinden sus servicios a la UCR sin ser empleados de la ésta.

Existe un problema en la redacción de las posibles medidas cautelares aplicables, que dificulta la interpretación de los casos en los cuales se decida trasladar temporalmente al trabajador denunciante por cuanto no está claro si deben solicitar autorización de la correspondiente Unidad y Vicerrectoría.

Existe la posibilidad de aplicar sanciones alternas menos graves, pero sólo en el caso de que se evidencie arrepentimiento y no exista reincidencia. (art'. 22 R.U.C.R.C.H.T.A.L)

Por último, la CEAL se conformó hasta marzo del 2013, la cual cuenta con tres miembros propietarios y tres miembros suplentes de las áreas de derecho, Trabajo Social o Psicología. Según, la entrevista realizada a la Licda. Eulalia Gómez González Coordinadora de la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral, en la actualidad, solo se han presentado cuatro denuncias, donde el tipo de acoso más denunciado es del tipo vertical.

En esta misma entrevista, se pregunta a la CEAL, cuáles son las dificultades a las que se enfrentan las víctimas a la hora de interponer una denuncia. LA CEAL, responde: “Desinformación sobre la existencia de un reglamento que regula el Acoso Laboral, así como de los procedimientos que se derivan del mismo”.

## **Sección B: Estudio del Tratamiento del Acoso Psicológico en el Empleo por parte del Poder Judicial**

El Poder Judicial es la institución encargada de conocer todas las causas presentadas de cualquier materia, resolver definitivamente sobre ellas y ejecutar dichas resoluciones, la anterior función le fue definida mediante el artículo 153 de la Constitución Política de Costa Rica.

Para el cumplimiento de dicha función éste se ha dividido en tres ámbitos, los cuales son: Jurisdiccional, Auxiliar de Justicia y Administrativo. El Ámbito Jurisdiccional está conformado por la Corte Suprema de Justicia, las Salas de la Corte, Tribunales y Juzgados. El Ámbito Auxiliar de Justicia está conformado por el Ministerio Público, la Defensa Pública, el Organismo de Investigación Judicial y los Centros de Conciliación. Finalmente, el Ámbito Administrativo está conformado por el Consejo Superior, la Dirección Ejecutiva, la Inspección Judicial, Departamento de Auditoría, Departamento de Trabajo Social y Psicología,

Administraciones Regionales y otros. (CONAMAJ, Información General del Poder Judicial de Costa Rica, p. 9)

En el año 2005 el Área de Psicología de dicha entidad realizó un estudio sobre la incidencia del Acoso Moral Laboral dentro de la Institución, estos son algunos de los resultados más relevantes a los que se arribó con base en la información recolectada:

1. Un 15% de los servidores judiciales reportó vivir este problema en sus oficinas. Este porcentaje aumenta (20%) si se considera que las agresiones no fueron en aumento en los últimos seis meses a la encuesta.

2. El acoso psicológico afecta a ambos sexos, pero la cifra es mayor para las mujeres.

3. Las edades oscilan entre 36 y 45 años.

4. Los puestos de apoyo, seguridad y mantenimiento son más vulnerables al acoso en su oficina que los técnicos y profesionales.

5. La mayoría quienes viven este problema en su oficina son propietarios(as) de sus puestos.

6. Las principales agresiones consistieron en maximizar los errores en el trabajo, ignorar o excluir a la persona, desvalorizar su trabajo y no dirigirle la palabra.

7. Los principales problemas de la salud para estas personas fueron problemas de tipo físico, síntomas de estrés y ansiedad. También, se encuentran problemas emocionales y conductuales como depresión, inseguridad, aislamiento, llanto fácil, culpa, disminución del rendimiento laboral, ausentismo y pérdida de interés por el trabajo, entre otros.

8. En la mayoría de los casos (80,5%) el acoso psicológico proviene de la jefatura, pero también entre compañeros(as) es muy alto el porcentaje: 60,2%.

9. Los(as) servidores(as) que enfrentan este problema lo atribuyen a deficiencias de liderazgo, preferencias de la jefatura y abuso de autoridad. También, a la envidia y a los celos.

10. Aproximadamente, un 35% de empleados(as) fueron testigos del acoso psicológico en su oficina.”

Con motivo de dicho informe se integró una comisión para la redacción de un reglamento para la detección, prevención y eliminación del acoso laboral dentro del Poder Judicial.

De acuerdo con información suministrada por el Poder Judicial, existe un nuevo proyecto elaborado por Gestión de Humana, el cual se encuentra en la Secretaría de la Corte para agendar.

Debido a la carencia de normativa específica para el tratamiento del acoso laboral dentro de dicha Institución, el presente análisis se basará en el estudio de la labor de las distintas dependencias del ámbito administrativo del Poder Judicial cuyas competencias podrían relacionarse de algún modo con la erradicación del acoso psicológico en el empleo.

Dichas dependencias son las siguientes: La Comisión de Relaciones Laborales, el Departamento de Trabajo Social y Psicología y la Inspección Judicial.

a. La Comisión de Relaciones Laborales

1.1 Marco Legal:

El artículo 66 de la Ley Orgánica del Poder Judicial crea un total de cinco comisiones permanentes, y otorga a la Corte Plena la potestad de crear las comisiones que considere pertinentes.

Entre las comisiones permanentes creadas por ley, se encuentra la Comisión de Relaciones Laborales, la cual es de naturaleza bipartita y tiene un total de seis miembros. A ésta se le encomienda la tarea de pronunciarse respecto de los conflictos que surjan de la aplicación de las políticas laborales determinadas por el Poder Judicial.

En el RCDRLPJ se determina que el objetivo general de ésta es prevenir y atender los problemas laborales, tanto de índole individual como colectivo, con el fin de mantener vigentes los principios de confianza, buena fe-probidad, lealtad y mutua colaboración, que se requieren para el mejor cumplimiento y satisfacción del servicio público “administración de justicia”, dentro de un proceso de renovación y de modernización constante.

Además, uno de sus objetivos específicos es contribuir a la ubicación y a la eliminación de fuentes de inconformidad laboral y de eventuales conflictos laborales, procurando eficiencia y excelencia, en el servicio a los usuarios, en un ambiente de armonía y de paz social.

Dentro del marco expuesto, queda claro que la Comisión de Relaciones Laborales tiene como objetivo procurar la existencia de un ambiente laboral adecuado con el fin de que todos los funcionarios del Poder Judicial puedan realizar su labor de forma óptima.

Siendo el acoso laboral una forma de violencia laboral que produce tensión en el espacio de trabajo, pero principalmente, una gran afectación emocional en la víctima, que se traduce en una disminución de su capacidad productiva, la prevención y sanción del acoso laboral son competencia de esta Comisión.



El Procedimiento ante la Comisión es bastante sencillo, una vez que exista una decisión administrativa que afecte los intereses del trabajador o trabajadora víctima, éste puede acudir ante la Comisión, ofreciendo las pruebas que considere oportunas y ésta debe, dentro de un plazo razonable, comunicar el acuerdo correspondiente.

Este órgano, que depende únicamente de la Corte Suprema de Justicia, se reúne de forma ordinaria dos veces por mes, al evaluar los casos que son sometidos ante el únicamente puede emitir recomendaciones, las cuales de conformidad con el artículo 15 del RCDRLPJ, son de carácter consultivo, pero si el órgano decisor va a separarse de éstas debe justificar esa determinación.

## 1.2 Valoración del marco legal y el procedimiento

Debe iniciarse señalando que se considera que el marco legal de la Comisión de Asuntos Laborales del Poder Judicial tiene entre sus principales puntos fuertes:

- Ostenta rango legal, y por ende, constituye una comisión permanente
- Constitución bipartita que permite que en el análisis de los casos haya una mayor diversidad de opiniones lo que podría conducir a decisiones tendientes a mantener la armonía en las relaciones laborales.
- Depende únicamente de la Corte Suprema de Justicia.
- Por vía reglamentaria se le otorgaron las potestades suficientes para realizar su función.

Sin embargo, en el análisis específico orientado a la acción en contra del Acoso Moral Laboral se encuentran varias dificultades:

- Su participación en el conflicto depende de la existencia de un acto lesivo para los intereses del trabajador, y como se expuso en su momento, los actos típicos configuradores de acoso son de la más variada naturaleza, y la exigencia de un acto lesivo se convierte en una seria limitante para el trabajador.
- La resolución final es una recomendación.
- No pueden aplicar ningún tipo de sanciones.
- Tampoco pueden participar de ninguna forma dentro del procedimiento del que el trabajador víctima es parte, una vez realizada la recomendación su participación cesa.

Así las cosas, si bien mediante el RCDRLPJ se amplió el ámbito de acción de la Comisión, el procedimiento y sus alcances fueron únicamente orientados a la satisfacción de la función que fue otorgada legalmente. Por lo que el papel de esta Comisión en la solución de un caso de acoso moral laboral está muy limitado.

Siendo que se realiza un estudio de las recomendaciones de la Comisión de Relaciones Laborales durante los años 2005 y 2006 (Anexo II), se tiene que todos los casos que se estudian son revisiones del procedimiento administrativo y de la sanción que se le impuso a determinado funcionario judicial, y que las recomendaciones finales son de tres tipos: a. modificación de la sanción impuesta, b. ratificación de la sanción impuesta y c. archivo del proceso.

A pesar de que, como se analizó anteriormente, dada la función otorgada por vía reglamentaria a dicha Comisión, ésta se encontraría posibilitada para conocer casos de acoso moral laboral, en la revisión de casos no se encontró ninguno en el cual se analizaran los hechos desde esta óptica. Así mismo, todas las recomendaciones estudiadas se referían a conflictos de naturaleza individual.

En virtud de lo anterior, se realiza una consulta ante dicha Comisión, solicitando las estadísticas sobre el conocimiento de casos de acoso laboral, a lo que se indica que han existido muy pocos casos sin precisar más detalles.

## b. Inspección Judicial

La labor de la I.J. es controlar y vigilar el accionar de los despachos y servidores judiciales, en procura de una correcta, oportuna y transparente administración de justicia y de una eficiente atención a los ciudadanos.

De conformidad con las *Reglas Prácticas relativas a las labores y funcionamiento interno del Tribunal de la Inspección Judicial*, el procedimiento debe sujetarse a reglas del debido proceso y las personas denunciantes pueden ofrecer las pruebas y alegatos que consideren pertinentes, pero no son partes dentro del proceso, por lo que no estarían legitimadas para recurrir las resoluciones.

Se señala, además en el RPLFITIJ que la función prioritaria es la investigación, y que los Inspectores pueden presentarse a los distintos despachos judiciales con el fin de detectar cualquier anomalía y reportarla.

El Tribunal de la Inspección Judicial se encuentra obligado a remitir un listado de los funcionarios sancionados, así como el detalle de la sanción a la Corte Plena, la cual puede revisar el procedimiento de cualquiera de los casos.

En los casos de retardo o faltas graves en la función, este Tribunal realizará la investigación del caso, y lo remitirá ante la Corte Plena para decidir sobre la suspensión, permanencia o separación del funcionario. Allí será remitido a un Magistrado quien puede solicitar que se amplíe la investigación y regresar el expediente al Tribunal. Lo anterior, de conformidad con el artículo 199 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

De conformidad con el marco legal existente, los funcionarios pueden ser sancionados cuando cometen algún acto que esté tipificado como falta leve, grave o gravísima. La sanción para falta leve es de advertencia o amonestación escrita, las faltas graves amonestación escrita o suspensión hasta por dos meses y en las gravísimas la sanción es de suspensión o revocatoria de nombramiento.

Ahora bien, para poder determinar qué tipo de sanciones podrían imponerse a un funcionario judicial que haya cometido acoso laboral en contra de otro, se analizarán las sanciones tipificadas en la Ley Orgánica del Poder Judicial, y se encuentra las siguientes que pueden ser utilizadas como normas que contienen las sanciones que se pueden emplear en este tipo de procedimientos contra el hostigamiento laboral.

La primera está contenida en el artículo 191 inciso 7 de la Ley Orgánica del Poder Judicial que señala literalmente:

*“La comisión de cualquier hecho constitutivo de delito doloso, como autor o partícipe. Tratándose de delitos culposos, el órgano competente examinará el hecho a efecto de determinar si justifica o no la aplicación del régimen disciplinario de conformidad con lo dispuesto en el artículo 194.”*

Se vuelve necesario recordar que dentro las acciones típicas constitutivas de acoso moral existen algunas conductas que podrían configurar un delito.

Un ejemplo de lo anterior serían las amenazas. Si la persona trabajadora víctima acude a la vía penal y obtiene una sentencia condenatoria en contra del acosador podría presentarse ante la Inspección Judicial y solicitar la aplicación del artículo 191 inciso 7 de la LOPJ.

En el caso anterior se configuraría la falta gravísima tipificada en el artículo 197 inciso 7 de la LOPJ, de modo que la sanción que debería aplicar el Tribunal de la Inspección Judicial sería suspensión o revocatoria del nombramiento.

La siguiente sanción está contenida, tanto en el artículo 192 inciso 1 de la LOPJ:

*“La falta de respeto ostensible a los superiores jerárquicos, en su presencia, en escrito que se les dirija o con publicidad.”*

Esta norma puede ser aplicable en el caso de acoso moral ascendente, por cuanto la posible víctima de este tipo de acoso sería solamente el superior jerárquico y de esta norma se deriva su protección.

En los casos, donde con las acciones de hostigamiento se configure una falta grave, la sanción aplicable es de amonestación escrita o suspensión hasta por dos meses.

Los artículos 191 inciso 7 y 192 inciso 1 de la LOPJ contienen normas muy claras al señalar cuál es la conducta sancionable. Este no es el caso de la norma que se analiza a continuación la cual está tipificada en el artículo 192 inciso 5, que señala:

*“El exceso o abuso cometido contra cualquier otro servidor judicial, abogado o particulares, que acudieren a los Despachos en cualquier concepto.”*

Lo primero que se debe señalar es que resulta muy positivo que no haya sido especificado quién es el sujeto pasivo, lo que permite incluso sancionar las conductas irregulares que cometa el funcionario incluso con los usuarios del sistema.

Al no estar tipificado en el artículo 192 inciso 5 de la LOPJ que se considera, por lo que deberá ser en el momento de aplicar la norma que se estudie detalladamente la conducta reprochada para determinar si ésta constituye falta y cuál sanción debe aplicársele.

Se considera que acciones típicas configuradoras de acoso moral tales como: obligar a realizar trabajos humillantes, ridiculizar a la víctima e impedir que

ésta se exprese dentro del espacio laboral, podrían ser sancionadas al amparo de esta norma. Debido a que con este tipo de acciones se estaría abusando o excediendo las potestades que tiene un funcionario judicial en contra de otro servidor judicial, abogado o particular en el ejercicio de sus funciones.

Siguiendo con las posibles sanciones para el caso de acoso laboral, el artículo 193 inciso 1 de la LOPJ sanciona:

*“La falta de respeto o la desconsideración de un servidor judicial hacia otro, un abogado o cualquier otra persona, siempre que no constituya falta grave.”*

Se trata de una falta leve, por lo que la sanción es únicamente la advertencia o sanción escrita. Este sería el caso de una burla aislada, aunque por sí misma no constituye acoso moral laboral, es importante que ésta sea sancionada para evitar que se genere una atmósfera permisiva en el ambiente de trabajo que permita que las personas violentas se sientan empoderadas.

Con el artículo anterior, se terminan las posibles sanciones. A continuación, se detalla un cuadro con las estadísticas del Poder Judicial de la cantidad de denuncias que se han presentado y las sanciones que se han aplicado, en el periodo del 2010 al 2013.

**Tabla 1. Estadísticas de Acoso Laboral en el Poder Judicial 2010-2013**

<b>Año</b>	<b>Cantidad de asuntos</b>	<b>Tipo de sanción</b>
2010	7	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1 Con lugar Suspensión sin goce de salario.</li><li>• 6 con lugar, Revocatoria de nombramiento</li></ul>
2011	1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Revocatoria de nombramiento</li></ul>

2012	7	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>2</b> Con lugar Amonestación escrita.</li><li>• <b>2</b> Con lugar, suspensión sin goce de salario.</li><li>• <b>3</b> Con lugar, Revocatoria de nombramiento</li></ul>
2013	11	<ul style="list-style-type: none"><li>• En trámite</li></ul>

Fuente: Estadísticas proporcionadas por el Poder Judicial.

Se destaca del cuadro anterior, el aumento de denuncias de acoso laboral para el año 2013, en comparación de los años anteriores, para un total de once denuncias por acoso laboral, lo que podría implicar dos vertientes: primero el aumento de situaciones de acoso dentro del Poder Judicial o segundo, mayor difusión sobre el hostigamiento laboral entre los funcionarios judiciales que generan un aumento entre la cantidad de víctimas que deciden denunciar.

Durante los años 2010, 2011 y 2012, la sanción más aplicada fue la suspensión del nombramiento al acosador, lo que implica una ámbito de protección muy amplio para la víctima y refleja una política de no tolerancia con este tipo de situaciones al aplicarse una sanción tan fuerte.

A manera, de conclusión en este capítulo se rescatan los esfuerzos de varias instituciones públicas y privadas, como la UCR, el Poder Judicial, el ICE, entre otros, que por iniciativa propia han creado reglamentos en contra del hostigamiento laboral, estableciendo un procedimiento similar al utilizado en el combate al acoso sexual. Estas iniciativas promueven la prevención y sanción de los casos de acoso laboral y propician ambientes de trabajo libre de violencia.

## **Capítulo VIII: Análisis crítico de la Regulación del acoso moral laboral.**

En este capítulo se analiza la regulación actual del Acoso Moral Laboral, así como las propuestas contenidas en los Proyectos de Ley que han sido presentados para regular la materia. Además se presentan una propuesta con respecto de cada uno de los puntos de mayor importancia en el tratamiento de la materia.

### **1. Conceptualización de la figura del Acoso Laboral**

El primer elemento por analizar es el concepto de acoso moral laboral, la definición de una conducta que se pretende tutelar debe ser lo más clara posible para definir qué conductas y bajo qué parámetros se regula el acoso moral laboral, tratando de evitar o subsanar las ambigüedades y evitar los “vacíos legales”. La doctrina ha propuesto distintos conceptos, los cuales pretenden definirlo para que incluya todos los supuestos de Acoso Moral Laboral, y a la vez, buscan que dentro de esta definición, sea lo suficientemente concisa y evite que se puedan incluir casos que no corresponden a éste.

En este tema, el concepto de acoso laboral más utilizado es el de Leymann, este autor exige tres componentes para su configuración:

- 1. una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema;*
- 2. de forma sistemática y recurrente –al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado -más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo;*
- 3. con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas; destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus*



*labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.*

Estos elementos se integran posteriormente en casi todas las definiciones de acoso moral laboral, evidentemente, la violencia psicológica siempre está presente en este tipo de casos, ya que, de realizarse otro tipo de violencia (sexual o física) no se encuentra ante otro tipo de conductas. La finalidad de lograr que la persona renuncie a su empleo, es una de las características, que doctrinariamente ha tenido mayor aceptación. Sin embargo, el problema se presenta con definir qué es una conducta “sistemática”, “recurrente” y el periodo determinado.

El principal problema a la hora de demostrar el hostigamiento laboral, es la longevidad o duración de la agresión, ya que, en ocasiones se exige que la agresión se mantenga por un periodo específico, por ejemplo, seis meses, lo que genera que en caso donde no se ha cumplido con este plazo no se considere que se está ante acoso moral laboral.

Se considera totalmente injusto para la víctima exigirle que se tenga que mantener en una situación de hostigamiento, por cierto tiempo, sólo para poder demostrar en un proceso ordinario en la Jurisdicción Laboral el acoso. Si bien, tampoco se puede considerar acoso laboral un hecho aislado, porque, generaría que muchos de los conflictos que se generan en los lugares de trabajo se presenten ante los Tribunales de Trabajo como acoso laboral. Pero tampoco se puede permitir que una persona esté sometida a acoso por un periodo muy prolongado, porque de cierta manera se estaría permitiendo que se agrede la integridad y dignidad de esta persona.

De ahí, que delimitar el concepto de acoso laboral sea necesario, tanto, para proteger a las víctimas y evitar mantenerlos durante un periodo prolongado en una situación de vulnerabilidad, pero también es una garantía para el acosador

porque le facilitará ejercer su defensa teniendo un concepto que establezca notoriamente qué conductas se consideran hostigamiento laboral.

## **2. Implementación de una Ley Especial sobre el Acoso Moral Laboral**

Es necesario destacar la necesaria implementación de una ley especial que regule la materia de acoso moral laboral. Si se parte como base de la LHSED que regula el acoso sexual se denota que ha tenido bastante difusión e implementación en los centros laborales y educativos, una buena práctica en esta materia y siguiendo el ejemplo de la Ley Colombiana, sería hacer una modificación de esta ley e incluir ya sea un capítulo para el acoso moral laboral o modificar el ámbito de aplicación de la ley y tutelar todos los tipos de acoso que se pueden presentar en las relaciones laborales.

Se recomienda seguir con la práctica legislativa Colombiana porque se considera positivo en varios aspectos:

1. Evita que las partes puedan confundir cuál es la normativa aplicable, al existir un mismo procedimiento para sancionar los diferentes tipos de acoso.

2. Se estaría partiendo de la estructura que existe en los centros de trabajo para prevenir y sancionar el acoso sexual, con lo cual ahorraría recurso a las empresas e instituciones en tener que implementar todo un nuevo modelo.

Esta ley debe establecer en los centros de trabajo la obligación de implementar políticas que prevengan, mitigar y sancionar el acoso en todas sus formas, la obligación de realizar campañas de concientización en aras de prevenir y denunciar el acoso y el establecimiento a nivel interno en todo centro de trabajo (público o privado) de un proceso interno donde la víctima pueda acudir sin necesidad de acudir a la vía judicial, dejando la posibilidad de que la víctima

decida acudir directamente a los Tribunales sin necesidad de haber acudido a nivel interno.

### **3. La posible instauración del In Dubio Pro Víctima**

Como tercer elemento general es necesario establecer para el acoso moral laboral una especie de indubio pro víctima, donde el hostigador sea el que tenga la carga de la prueba, en virtud de lo difícil que es para la víctima poder acceder a pruebas que demuestren su acción, sin embargo, no se debe mal interpretar, la propuesta de un indubio pro víctima, se debe hacer bajo la valoración de la sana crítica racional y el deber del juzgador de fundamentar su decisión, con lo que, se respetaría el derecho de defensa de la persona denunciada.

### **4. Indemnización por Daño Moral**

Siguiendo con los puntos en análisis, el derecho a una indemnización por daño moral que pueda reclamar la víctima debe ser un punto que se debe contemplar en una regulación sobre ésta materia. Las consecuencias que tiene la víctima que ha sufrido acoso moral, no solo son a nivel laboral, sino que esta violencia sufrida en el ámbito laboral provoca sufrimiento a la víctima, lo que implica que estos daños deban ser reparados de conformidad con los principios generales del derecho.

Esta indemnización por daño moral no puede ser tasada, como otras que existen en la legislación nacional vigente, ya que, cada víctima sufre un perjuicio diferente y, por lo tanto, le corresponde demostrar cuales fueron en daños que sufrió como consecuencia de la situación de acoso y el Juez valorar sobre la existencia o no de dichos daños y el monto cuantificable para resarcir a la víctima.

Esta indemnización solo podría ser reclamada en vía judicial, para que un Juez Laboral determine la existencia del daño y el monto monetario por el cual va a ser resarcido debido a que en el procedimiento interno el órgano decisor no está facultado para determinar dicho daño. Esta limitación general debe ser implementada en una posible Ley, y deberían establecerse dos momentos en que la víctima puede reclamar esta indemnización:

1. Una vez que se dicte el acto final en la vía interna, si se declara la existencia del acoso moral, la víctima puede acudir a la vía laboral para que se le indemnice sobre dicho monto. En este procedimiento solo se pretende demostrar la existencia del daño y el establecimiento del monto de la indemnización, el Juez Laboral no entraría a conocer si se dio acoso, porque, esto ya se determinó a nivel interno.

2. Si la víctima acude directamente a la vía judicial, junto con las pretensiones que solicitan la declaración del acoso moral laboral debe solicitar la indemnización por daño moral.

## **5. Proceso Judicial Especial para los casos de acoso laboral**

Todo lo anterior, en un proceso especial en la jurisdicción laboral que se tendría que implementar con una Ley en esta materia. Unido a lo anterior, debería existir la posibilidad de reclamar indemnización en el caso de que se hayan producido daños materiales a la persona trabajadora, estos daños pueden ser incapacidades permanentes o temporales por motivos siquiátricos o incluso que como consecuencia del acoso la víctima haya sufrido alguna lesión o haya desarrollado algún padecimiento, como es el caso de la hipertensión arterial o incluso el desarrollo de una enfermedad psiquiátrica.

### **1. Conciliación**

Con respecto de la posibilidad de conciliar dentro de estos procesos, es necesario señalar que la conciliación es una importante herramienta en la resolución de conflictos, y que en materia laboral puede resultar particularmente efectiva por cuanto está orientada a restituir las relaciones a un estado de paz social.

Sin embargo, es necesario recordar que en las relaciones de acoso el hostigador ejerce presión sobre la víctima, por lo que para lograr que puedan encontrar una solución consensuada a un problema que los afecta a ambos sin reproducir estos patrones negativos de poder, se considera que se deben implementar ciertas prácticas particularizadas, entre las cuales se señala:

- Acompañamiento por parte de un profesional neutral, especializado en el manejo de situaciones personales conflictivas, como es el caso de los trabajadores sociales o psicólogos.
- Asesoramiento de un profesional en derecho para ambas partes.
- Que en la homologación del acuerdo conciliatorio se tome especial consideración a las particularidades de la relación que originó el problema.

Se considera que solo cumpliéndose estos parámetros se podría señalar para una Audiencia de Conciliación, ya que, la relación de poder que se genera producto de la situación de hostigamiento genera que la víctima se encuentre en una situación de desventaja frente a su hostigador.

Sin embargo, la posibilidad de conciliación debe dejarse como una posibilidad abierta para las partes y que a partir de la recomendación del grupo de expertos (psicólogos, trabajadores sociales) el Juez Laboral decida si homologa el acuerdo.

## **6. Participación del Patrono dentro del Proceso**

Otro aspecto que se considera debería valorarse para su incorporación en una posible ley sobre esta materia es la participación del patrono dentro del proceso. Lo anterior, independientemente si éste fue demandado por parte de la persona trabajadora denunciante. Al respecto es importante señalar que en los proyectos de ley analizados se responsabiliza al patrono de mantener un ambiente laboral libre de violencia, por lo que en el caso de que exista un proceso judicial de acoso en el cual estén involucrados algunos de sus empleados, resultaría necesario su participación como un tercer interesado dentro del proceso.

La participación del patrono sería bajo el supuesto de un tercero demandado, derivado de su responsabilidad de mantener un ambiente de trabajo libre de violencia y producto de la responsabilidad objetiva in eligendo a su personal. La sanción por demostrarse su responsabilidad sería la de declaración como responsable solidariamente y que deba pagar parte de la indemnización a la víctima.

En caso de haberse despedido a la víctima por causa de la denuncia deberá restituirla en su puesto de trabajo y pagarle los salarios caídos. Esto solo aplicaría en el caso de que el patrono no sea el acosador.

Esta participación permitiría la implementación de herramientas de resolución alterna de conflictos dentro de la empresa afectada, con el fin de modificar el ambiente hostil que permitió que esta situación se diera. Estas herramientas pueden ser utilizadas en los espacios de trabajo también con un carácter preventivo, y con la finalidad de evitar este tipo de conflictos.

Así mismo, es necesario que el patrono esté legitimado a iniciar de oficio el proceso, ya sea por vía interna o judicial, lo anterior por cuanto la existencia de relaciones basadas en la violencia dentro de su empresa no sólo van en contra de su obligación de mantener un ambiente libre de violencia, sino que además pueden afectar la productividad e imagen de su empresa.

Además, en el supuesto de que se pueda demandar al patrono como un tercero responsable, el iniciar el procedimiento de oficio evitaría que sea declarado como responsable solidariamente.

## **7. Papel del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

Resulta conveniente realizar algunas observaciones con respecto del papel del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la solución de este tipo de conflictos. En la actualidad, su labor se limita a la potestad sancionatoria, pues únicamente interviene cuando las partes se presentan ante éste con la finalidad de que el daño sea detenido y reparado.

El MTSS debe establecer unas políticas y una campaña de información a nivel nacional. Donde se busque concientizar a la población sobre la existencia de esta problemática, así como los derechos y deberes de las partes dentro de una relación laboral.

Lo anterior, son los elementos que a nivel general debe contener la regulación en materia de acoso laboral, todos ellos, buscan la prevención, protección y sanción del hostigamiento laboral y se consideran que necesariamente deben tomarse en cuenta en una discusión legislativa en busca de una modificación a la legislación actual.

## **8. ¿Se ajusta nuestra tutela a los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo?**

Para esta interrogante, es necesario indicar que la Organización Internacional de Trabajo, establece lineamientos general y políticas frente a ciertos temas que afectan directamente el ámbito de trabajo, por lo que, cada país

debe interpretar y crear a partir de estos parámetros leyes, reglamentos o directrices que tutelen un tema en especial.

Como reacción de nuestro país producto del Convenio 155, que regula seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente en el trabajo, se realiza una modificación al Código de Trabajo y se introduce el Título Cuarto: de la protección de los trabajadores durante el ejercicio del trabajo. Si se toma una postura amplia y se considera el acoso laboral como un riesgo laboral se debe la persona trabajadora pueda obtener la tutela que se establece en este título del Código de Trabajo.

Como reacción del informe de 1998 de la OIT, *“Violencia en el Trabajo”* (*“InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment. Safe Work: Violence at work”*), y aunque no tenía fuerza vinculante no se tomaron medidas necesarias para tutelar el “mobbing” un tema que fue desarrollado en este informe y del cual otros países lo tomaron en cuenta para desarrollar legislación específica en esta materia.

Sin embargo, se rescata el hecho de que a nivel jurisprudencial, este informe ha servido como base para resolver los diferentes casos que se han presentado ante la jurisdicción laboral, introduciéndolo como parte de la doctrina para llenar el vacío jurídico que existe en esta materia.

Por otra parte, no se encontró que los proyectos de Ley N<sup>o</sup>. 15211 “Ley contra el acoso psicológico y moral en el trabajo y el N<sup>o</sup>. 17620 “Ley para la prevención y tratamiento para el acoso psicológico en el trabajo”, se tome en cuenta el *“Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla”*. Lo cual producto de lo valioso del instrumento, al haberse realizado producto de una reunión tripartita de expertos se considera necesario usar como fuente para la elaboración de una futura Ley.



Como respuesta a la interrogante, se puede concluir que en Costa Rica, no se han adoptado ninguna medida legislativa que busque poner en práctica las recomendaciones de la OIT en materia de acoso laboral.

## **9. Aspectos Específicos de los Proyectos de Ley Analizados**

En esta sección se analizarán aspectos específicos de los proyectos de ley 15211 y 17620, que fueron expuestos en el capítulo de la regulación sobre el acoso moral laboral. El objetivo es hacer una serie de recomendaciones y observaciones sobre aspectos medulares de estos proyectos de Ley.

Un aspecto que no queda claro, en los proyectos de Ley, es en qué consiste la protección que se les otorga a los testigos dentro del proceso de acoso, ya sea en sede interna o judicial. Lo anterior, por cuanto no se señala en qué consiste la protección, no queda claro si esta protección se refiere a protección física, de identidad, de no obstaculización de su papel como testigo o incluso en una protección temporal contra el despido u otras acciones que pueden desmejorar su posición laboral.

Se considera necesario determinar el ámbito de protección del testigo. Esto con el fin de evitar un sacrificio personal o laboral por participar como auxiliar de la justicia y además para fomentar que las personas testigos de la situación decidan brindar su testimonio dentro del proceso y colaborar con la justicia.

Es necesario que se desarrolle el tema de las medidas cautelares para estos casos específicos, con el fin de evitar mantener a la víctima en la situación de violencia, estas medidas cautelares deben ser acorde en ese caso particular, para evitar abusos en contra de la víctima o del acosador, por lo tanto, se considera que su aplicación debe ser de manera excepcional y siempre respetando el debido proceso y los derechos de todas las partes.

Desde esta óptica es necesario que se considere las condiciones particulares de la empresa, por ejemplo, su tamaño, su tipo de actividad económica e implementar medidas cautelares acordes en dicha realidad.

En el cuadro siguiente se efectúa una serie de observaciones sobre aspectos puntuales de cada proyecto de Ley.

**Tabla 2. Observaciones a los proyectos de Ley número 15211 y 17620**

<b>PROYECTO DE LEY 15211</b>	<b>PROYECTO DE LEY 17620</b>
<p>Se designa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como ente encargado de vigilar el cumplimiento de la norma. Así mismo, se responsabiliza a la Inspección de Trabajo de los programas de prevención.</p> <p>Se responsabiliza a los patronos de mantener un clima laboral respetuoso. Sin embargo, no se establece de qué modo se determinaría si se está cumpliendo con esta obligación, ni tampoco se consigna cuál sería la sanción en caso de incumplimiento.</p> <p>Se obliga al trabajador víctima a realizar el procedimiento interno, lo que podría constituir una limitación en</p>	<p>Nuevamente se le asigna la responsabilidad al MTSS de vigilar el cumplimiento de la norma, sin embargo, no se soluciona el problema presupuestario.</p> <p>Se amplía el plazo conferido al patrono para finalizar el procedimiento interno, este plazo pasa de quince días a tres meses.</p> <p>No existe claridad de en qué momento puede solicitar la parte medidas cautelares.</p> <p>Este proyecto contiene una amplia variedad de sanciones, lo que permite adoptar una medida que sea proporcional a los hechos</p>

<p>el acceso a la justicia.</p> <p>El proceso judicial que se seguiría en los Tribunales de Trabajo sería un ordinario laboral.</p>	<p>demostrados.</p>
---	---------------------

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en el cuadro anterior, en ambos proyectos, se responsabiliza al MTSS de velar por el cumplimiento de las normas, pero sin tomar en cuenta la realidad presupuestaria y recurso humano de la institución que, en la actualidad, no es muy amplio, por lo que, se considera necesario, que estos proyectos de Ley, estén acompañados de un contenido presupuestario destinado a velar por el cumplimiento de estas normas y con esto que se pueda hacer cumplir esta legislación.

En el proyecto 15211 se responsabiliza al patrono de mantener un clima libre de violencia en el trabajo, sin embargo, no se establecen sanciones para el incumplimiento de esta obligación, lo que genera que sea más una declaración de principios.

Además, en este proyecto se obliga a la víctima por cumplir con el procedimiento interno antes de acudir a la vía judicial lo que limita el acceso a la justicia de la persona hostigada que debería tener la opción de escoger entre ambas vías.

En el proyecto 17620, no se establece claramente el momento procesal oportuno para solicitar las medidas cautelares, lo que genera, una incertidumbre y ambigüedad, que se debería corregir con el objetivo de establecer parámetros de legalidad definidos. Situación que puede ser corregida con una modificación al proyecto de Ley.

Se rescata del proyecto 17620, que contiene una amplia variedad de sanciones, lo que permite adoptar una medida que sea proporcional a los hechos demostrados, lo que permite que el juzgador pueda en cada caso concreto analizar cuál es la sanción adecuada y aplicarla.

Estas son las principales observaciones a los proyectos de ley, se destaca la iniciativa de los legisladores de implementar una ley especial en materia de acoso moral laboral, sin embargo, estas dos iniciativas y otras sobre materia de acoso laboral, no tuvieron mayor apoyo en el plenario legislativo y fueron archivadas, por lo que, todavía no se ha logrado realizar una ley especial sobre acoso laboral.

Si bien, hasta el momento los Jueces Laborales han logrado resolver los casos presentados en materia de acoso laboral ante la jurisdicción laboral, se debería implementar una ley especial con el objetivo de abarcar aspectos específicos de la tutela para las personas víctimas de acoso y los hostigadores, que garantice la confidencialidad, el respeto a la dignidad humana, el derecho al trabajo y la salud, y el respeto al debido proceso.

Una ley sobre acoso laboral, además, de enfocarse en aspectos de procedimiento interno y judicial, debe buscar prevenir y mitigar los hechos de acoso laboral en el centro de trabajo, ya que, más allá de sancionar, el elemento medular de crear una ley contra el acoso laboral, es prevenir y evitar que se den este tipo de hechos.

La prevención y mitigación se puede realizar creando un capítulo o artículo dedicado a la obligación de los patronos o empresas de crear campañas de concientización y hacer divulgaciones periódicas en contra de “mobing” en los centros de trabajo, con el fin de evitar estas situaciones y crear ambientes de trabajo libres de violencia.

Por lo tanto, se considera que una futura ley sobre acoso laboral, debe tener un balance entre el tema de la prevención y el tema sancionatorio, todo en busca de ambientes de trabajo libres de violencia y promover la paz social.

## Conclusiones

1. La legislación Costarricense no cuenta con disposiciones específicas sobre el acoso moral, en virtud de lo anterior, las demandas laborales que han sido presentadas por actos de acoso moral laboral, han encontrado tutela en los artículos 33 y 56 de la Constitución Política, donde se garantiza el principio de igualdad y el derecho al trabajo.
2. La existencia de una ley específica que regule con claridad no sólo en qué consiste el acoso, sino también, el proceso que deberán seguir los trabajadores que denuncien ser víctimas, otorgaría mayor seguridad jurídica y permitiría la existencia de un proceso que se adapte a las características propias de la materia. Por esto, se han presentado en la corriente legislativa dos proyectos de ley que venían a cumplir esta misión, sin embargo, estas no han contado con el apoyo político necesario para convertirse en ley de la República.
3. La doctrina y la jurisprudencia identifican los actos típicos que se consideran acoso moral laboral. Entre estos acto están divididos en cinco grandes categorías: a) las actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador; b) Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales; c) Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral; d) Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional y e) Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

4. A nivel doctrinal se considera que existen ciertas conductas que no configuran el mobbing, como: asignar un trabajo con criterios objetivos; Velar por las ausencias y llegadas tardías; pedir a una persona que cumpla con sus responsabilidades en caso de incumplimiento; aplicar medidas disciplinarias para todos los miembros de la organización no solo para unos y otros no; no asignar tareas complejas a un trabajador para las cuales no está calificado; aplicar medidas disciplinarias en casos de incumplimiento o indisciplina; establecer una relación que es aceptada por la otra persona o Tener un gesto amistoso con un colega.
5. A pesar de que existen muchas acciones que son típicas de acoso moral laboral, sólo analizando un caso concreto es que se puede establecer si existe acoso moral o no, porque se puede interpretar las sanciones disciplinarias como hostigamiento cuando en realidad están dentro del poder disciplinario del patrono y debido a lo cambiante de las relaciones sociales el establecimiento de nuevas formas de hostigamiento puede ser muy común.
6. La víctima de acoso moral laboral puede sufrir múltiples consecuencias producto de la situación de hostigamiento en la que se ve sometida, pero a nivel doctrinal se coincide que el mayor daño que se le produce es psicológico, lo que puede llevar a trastornos de sueño, depresiones, estrés, angustia, ansiedad, entre otros.
7. A nivel laboral la consecuencia más grave es la cesación de la relación laboral, esto porque la persona trabajadora se ve obligada a renunciar para poder salir del ciclo de hostigamiento en el que es víctima.

8. Ser víctima de cualquier tipo de hostigamiento laboral menoscaba la dignidad de las personas trabajadoras al ser víctimas de constante humillación en su lugar de trabajo, esto abiertamente es contrario al principio de dignidad humana, que debe regir todas las relaciones de empleo y resulta ser un trato discriminatorio para la persona trabajadora.
  
9. El derecho a la igualdad se ve violentado en la medida en que se empieza a tratar de una forma diferente a la persona trabajadora víctima de acoso, esto, principalmente, porque sus compañeros o jefes lo ven como una amenaza, por lo que, desean “eliminarlo”. Este trato diferenciado hacia esa persona rompe el principio de igualdad que debe existir en las relaciones de empleo, donde por sus condiciones personales se le empieza a discriminar de una u otra manera.
  
10. El derecho a gozar de un ambiente laboral sin violencia, es esencial para mantener relaciones laborales saludables y, por ende, trabajadores sanos, entendido esto como trabajadores que no sólo cuentan con condiciones de salubridad óptimas, sino que, el ambiente laboral en donde se desempeñan no afecte de manera negativa su bienestar emocional o social.
  
11. La Organización Internacional del Trabajo no cuenta con una convención específica que regule el tema del acoso moral laboral. Sin embargo, ha emitido lineamientos relacionados con la violencia en el trabajo los cuales deben ser tomados en consideración por los Estados para la regulación de la materia. En nuestro caso, estos han sido utilizados por la jurisprudencia con el mismo rango que la doctrina más connotada. Sin embargo, las características propias de nuestro sistema jurídico demandan que esta información esté integrada dentro de una ley, de modo que tengan publicidad y aplicación generalizada.



12. En el 2003, en Ginebra, nace el “Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla”. El objetivo principal del Repertorio es que en los lugares de empleo se establezca una política clara y concreta sobre este tema. Estas políticas deben incluir puntos fundamentales como: una definición de violencia en el lugar de trabajo; una declaración, según la cual no se tolerará ningún incidente violento por parte de los trabajadores, los clientes o los usuarios; un compromiso de apoyo a toda medida encaminada a generar un entorno de trabajo; la instauración de un procedimiento de reclamación justo, que no permita represalias y evite reclamaciones abusivas o carentes de fundamento; programas de información, educación, formación y otros programas pertinentes; medidas para prevenir, controlar y, según proceda, eliminar la violencia en el lugar de trabajo y confidencialidad.
  
13. Se considera que el acoso laboral no se puede concebir un accidente, ya que, éste se ocasiona de manera premeditada y voluntaria por parte del acosador, pero las enfermedades que se derivan producto del acoso deben entrar como un riesgo del trabajo.
  
14. La persona trabajadora víctima de acoso laboral puede acudir ante el Ministerio de Trabajo para entablar una denuncia por acoso laboral.
  
15. La jurisprudencia considera el “mobbing” como una conducta en contra de la persona trabajadora, prolongada en el tiempo y con el fin de provocar que éste renuncie de su empleo. Además como una conducta contraria a la dignidad humana de la persona trabajadora y reconoce el pago de daño

moral a las víctimas de acoso moral laboral, con una indemnización no tarifada.

16. La legislación colombiana no hace diferenciación entre los diferentes tipos de acoso, sino que esta ley tutela todo tipo de acoso que se dé en los ámbitos de empleo, siempre y cuando exista una relación laboral, rescatando principalmente que la persona esté sujeta a subordinación. Permite la imposición de salarios multa, tanto para el agresor, como para el patrono que lo permitió, lo cual, es sumamente innovador este tipo de sanciones en esta materia.
17. Existen otros países que, al igual que el nuestro, no cuentan con una norma específica y, sin embargo, han dado respuesta a la problemática del Mobbing. En esta situación, se encuentra España, cuya jurisprudencia ha dado una interpretación más restrictiva por cuanto: para que se configure acoso requiere la existencia de una finalidad por parte de los acosadores, así mismo, la existencia de un daño psicológico y la indemnización es tarifada, y corresponde únicamente al pago de las compensaciones previstas por dicha normativa para los casos de despido injustificado.
18. En nuestro país se han presentado ante la Asamblea Legislativa dos propuestas de ley para regular el Acoso Moral Laboral, existe similitud entre ambas en aspectos como el procedimiento interno, la indemnización, tomar como base la solución legislativa al Acoso Sexual y el establecimiento al patrono y al Estado de responsabilidades en esta materia.
19. En los últimos años la regulación nacional con respecto del Acoso Moral Laboral ha crecido, lo anterior, gracias a que las instituciones públicas han

iniciado procesos de investigación al respecto, así como definido los procedimientos y sanciones específicas a través de Reglamentos. Este es el caso de la Universidad de Costa Rica, quien ya aprobó el Reglamento, y del Poder Judicial que se encuentra en este proceso. Sin duda, es un paso de gran importancia en la protección de los derechos de los trabajadores.

20. Es necesaria la existencia de normativa específica para regular el acoso moral laboral y siguiendo el ejemplo de la Ley Colombiana, se considera viable hacer una modificación de esta ley e incluir ya sea un capítulo para el acoso moral laboral o modificar el ámbito de aplicación de la ley y tutelar todos los tipos de acoso que se pueden presentar en las relaciones laborales.
21. Una ley sobre acoso laboral, además, de enfocarse en aspectos de procedimiento interno y judicial, debe buscar prevenir y mitigar los hechos de acoso laboral en el centro de trabajo, ya que, más allá de sancionar, el elemento medular de crear una ley contra el acoso laboral, es prevenir y evitar que se den este tipo de hechos. Es decir, debe existir un tratamiento integral del tema, que permita un balance entre el tema de la prevención y el tema sancionatorio, todo en busca de ambientes de trabajo libres de violencia y promover la paz social.

## Bibliografía

ARAYA, E. (2003). Mobbing: Una realidad nacional dentro de las relaciones de trabajo, urgida de regulación. Tesis de Grado, UNED.

ARCE, R, FARIÑA, F. y SUÁREZ, A. (s.f.) Estudio del daño psíquico por acoso moral en el trabajo y de la simulación en el contexto legal. Consultado en [http://www.psiquiatria.com/articulos/psiq\\_general\\_y\\_otras\\_areas/psiquiatria\\_legal/24990/](http://www.psiquiatria.com/articulos/psiq_general_y_otras_areas/psiquiatria_legal/24990/)

ASOCIACIÓN SAFE2TELL (s.f.) . Es su hijo víctima de intimidación por medio de Internet?. Consultado en [http://www.aps.k12.co.us/wheeling/newsletters/wheelingoctnews06\\_span.pdf](http://www.aps.k12.co.us/wheeling/newsletters/wheelingoctnews06_span.pdf).

BARBOSA, D. (s.f.). Ley 1010 de 2006 Acoso Laboral. Recuperado en <http://hogarboscoarmenia.org/files/recursos/20110519122827.pdf>

BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE. (s.f.). Cuadro comparativo: Concepto de Acoso Moral en la Legislación Extranjera. Recuperado en [http://transparencia.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/6128/1/81973\\_AAL-PAD-Cuadro-Comparativo-Acoso-Moral-Laboral-01.pdf](http://transparencia.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/6128/1/81973_AAL-PAD-Cuadro-Comparativo-Acoso-Moral-Laboral-01.pdf).

BONILLA, Marcas. (2012). Cómo opera la presunción de acoso laboral. Recuperado de [http://www.bonila.com/index2.php?option=com\\_content&do\\_pdf=1&id=76](http://www.bonila.com/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=76)

BRIONES, E. (2007) Tratamiento del acoso laboral (mobbing) por parte de la Inspección de Trabajo. *Ivstitia*, No. 21, 20-24.

CAMAÑO, E. (2007). El principio de igualdad de trato en el derecho del trabajo. Publicado en *Revista de Derecho*, Universidad Católica de Valparaíso, volumen

XXI, año 2000, p. 27 s. Consultado en <http://ocw.pucv.cl/cursos-1/der351/materiales-de-clases/articulos-profesor/el-principio-de-igualdad-de-trato>

CARBALLO, C. (2012). Acoso moral o mobbing: en el ámbito de las relaciones de trabajo. Recuperado en <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wpcontent/uploads/2011/01/VENEZUELA-Cesar-Carballo-Mena.pdf>

CHACÓN, A. (s.f.) Revista de Servicio Civil No.19.

Comisión de Ética y Transparencia Institucional, (2008). Acoso. Boletín Ética y Valores N° 5.

Contraloría Universitaria de la Universidad de Concepción. (2007). El Acoso Moral como un Riesgo Laboral.

CSI CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL. (2008). El Acoso Sexual en el Trabajo-Una Guía Sindical.

EDUCACIÓN OBRERA. (2003). La violencia en el trabajo. Recuperado de [www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media.../index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media.../index.htm).

FLORES- ESTRADA, M Y HERNÁNDEZ G. (2004). TLC con Estados Unidos Contribuciones para el Debate. Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Costa Rica.

GODÍNEZ, A. (2008) La Inspección de Trabajo en Costa Rica: un balance de su gestión.. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Número 6, pág. 3- 27.

HERNÁNDEZ, M. (2006). El Capítulo Laboral del TLC.

HERNÁNDEZ, F. (2012). Preguntas del Congreso Mundial del Trabajo 2012: Colombia Recuperado en <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wpcontent/uploads/2011/01/Fabian-Ignacio-Hern%C3%A1ndezHenr%C3%ADquez.pdf>.

HIRIGOYEN, M. (2001). El acoso laboral moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso. Recuperado en <http://www.acosomoral.org/pdf/recen2.pdf>

JIMÉNEZ, R. (2005) El TLC de Centroamérica, República Dominicana y Estados Unidos ¿Qué dice? Y ¿Cuáles son las opciones?. Academia de Centroamérica.

LARA, E. (s. f.) Implicaciones Laborales del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana.

MARIE- FRANCE, H (2003). Acoso Moral: contextos, diferencias, consecuencias y medidas. Revista: Norte de Salud Mental N°18. Páginas 39 a 47.

MARIE- FRANCE, H. (2001). El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Editorial Paidós.

MARTÍNEZ, M. [et al.] (2012). El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente. [Versión electrónica]. Gaceta Internacional de Ciencias Forenses, No. 3, Abril- Junio. Recuperado de [http://www.uv.es/gicf/3Ar1\\_Mtz\\_Leon\\_GICF\\_03.pdf](http://www.uv.es/gicf/3Ar1_Mtz_Leon_GICF_03.pdf).

MEJÍAS, A. (2001). El acoso sexual en el trabajo: Análisis y propuestas para su prevención. Recuperado de <http://webs.uvigo.es/pmayobre/textos/varios/2acoso.pdf>.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. (2013) Anuario Estadístico 2012. San José, CR: MTSS. Recuperado de [http://www.mtss.go.cr/images/stories/Doc\\_Scribd/IndicadoresGestion/Anuario-Estadistico-2012.pdf](http://www.mtss.go.cr/images/stories/Doc_Scribd/IndicadoresGestion/Anuario-Estadistico-2012.pdf)

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. (2011). Compendio de criterios jurídicos-laborales 199-2010. San José, CR: MTSS. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/50298944/Compendio-de-Criterios-Juridicos-Laborales-Real-Card-1999-2010>

MORENO, B, y BÁEZ, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, León, Madrid.

MORENO, R. (s.f.) EL tratado de libre comercio con Estados Unidos. Impactos sociales y económicos. Consultado en <http://www.revistafuturos.info/download/down4/tradado-libre.pdf>

MUÑOZ, A. (2007). La nueva legislación sobre Acoso laboral en Colombia (ley 1010 de 2006) [Versión electrónica]. Revista Latinoamericana de Derecho Social, No. 5, julio-diciembre de 2007, pp. 239 -246. Recuperado de <http://ojs.unam.mx/index.php/rlds/article/viewFile/21209/20030>.

OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGO PSICOSOCIAL. (2006). Guía sobre la violencia psicológica en el trabajo. Recuperado de [http://extranet.ugt.org/saludlaboral/oprp/Documentos%20Noticias/Gu%C3%ADa\\_Violencia\\_Psicologica.pdf](http://extranet.ugt.org/saludlaboral/oprp/Documentos%20Noticias/Gu%C3%ADa_Violencia_Psicologica.pdf).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (Sin Fecha). Acoso sexual en el lugar del Trabajo. Recuperado de [http://www.ilo.org/declaration/info/factsheets/WCMS\\_DECL\\_FS\\_115\\_ES/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/declaration/info/factsheets/WCMS_DECL_FS_115_ES/lang-es/index.htm)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (1998). Cuando el trabajo resulta peligroso. Golpes, esputos, lenguaje soez, daños: la violencia en el trabajo se globaliza. [Versión electrónica]. Revista Trabajo, No. 26, septiembre-octubre de 1998, pp. 6-9. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/publication/dwcms\\_080688.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/publication/dwcms_080688.pdf)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2003). Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112578.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (s.f.). Declaración Relativa a los Principios y Deberes en el Trabajo, Resumen Analítico. OIT.

PARÉS, M. (2006). Las fases del acoso moral en el trabajo. Recuperado de [www.acosomoral.org/pdf/Amet06/Paresm19.pdf](http://www.acosomoral.org/pdf/Amet06/Paresm19.pdf).

PIÑUEL, I (2001). Mobbing cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Editorial Sal Terrae.

PIÑUEL, I Y ZABALA (2001). Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Ed. Sal Terrae.

PIÑUEL, I. (s.f.) Cuestionario sobre Mobbing.

Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. (S.f.) Resumen del TLC Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, República Dominicana y Estados Unidos.

QUIRÓS, M. (2006) Proyecto de Ley contra el acoso Psicológico y Moral en el trabajo. Tramitado bajo el expediente legislativo 15211. Un análisis de Derecho Comparado. Tesis de grado para optar por el título de Licenciada en Derecho. Ciudad Universitaria Rodrigo Facio

RODRÍGUEZ, C. (2004). Los Derechos Laborales en el Tratado de Libre Comercio entre Colombia y Estados Unidos.

RODRÍGUEZ, E. (2007). El acoso moral (laboral) en el trabajo: Conciencia y desarrollo en Puerto Rico. . Revista Empresarial Inter Metro, Vol.3 Recuperado en <http://ceajournal.metro.inter.edu/spring07/rodriguez-nieves0301.pdf>



ROMERO, J (2006). Mobbing laboral: acoso moral, psicológico [Versión electrónica]. Revista de Ciencias Jurídicas, No. 111, 131- 162. Recuperado de <http://www.iiij.derecho.ucr.ac.cr/archivos/documentacion/mobbing.pdf>.

RUDNICK, C. (2007). El acoso moral o mobbing como un riesgo laboral. Trabajo para la Universidad de Concepción de Chile. Recuperado en <http://www2.udec.cl/contraloria/docs/materias/mobbing.pdf>.

Secretariado Permanente- Comité Confederal CGT. (2002). Acoso Psicológico en el Trabajo. Boletín Informativo N° 78.

Secretaría de Democracia Sindical, Derechos Laborales y Movimientos Sociales. (s.f.) Derechos Humanos Laborales.

The International Fund for Agricultural Development (IFAD). (s.f.).Definiciones de Género. Consultado en [http://www.ifad.org/gender/glossary\\_s.htm](http://www.ifad.org/gender/glossary_s.htm)

TORRES, R. (s.f.) El Derecho a la Salud. Consultado en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2253/16.pdf>

Unión Sindical de Madrid Región CCOO. (2002) Acoso Psicológico en el Trabajo: Los efectos de la nueva organización del trabajo sobre la salud.

VARGAS, E. (2011). Acoso Laboral en Costa Rica. Recuperado de <http://www.uned.ac.cr/rna/documents/09administracion3.pdf>

VÁSQUEZ, R. (2008) Comisión de Ética y Transparencia Institucional Petro Perú. Boletín Informativo.

VICENTINE, A. (2010). La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo. Tesis doctoral, Universidad de León, León, España. Recuperado de <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/766/2010ONVICENTINE%20XAVIER,%20ALEXANDRE.pdf?sequence=1>.