

**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LAS
AMÉRICAS**

ESCUELA DE DERECHO

**TESIS PARA OPTAR POR EL GRADO DE
LICENCIATURA EN DERECHO**

**ANÁLISIS ACTUAL COMPARADO A NIVEL
NORMATIVO DEL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR
PÚBLICO COSTARRICENSE CON LA REPÚBLICA
ARGENTINA**

AUTORA: JOHANNA EMILIA LIPSCHITZ

TABLA DE CONTENIDOS

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	5
Planteamiento del problema	5
Objetivos	8
Justificación	8
Antecedentes	16
Proyecciones	19
CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO	23
Enfoque	23
Diseño de investigación	26
Muestra de la investigación	29
Variable o unidades de análisis	30
Instrumentos	32
Procedimiento de recolección de datos	34
Método de análisis	35
CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO	36
Concepto de relación laboral de subordinación	36
Concepto de relación de poder	41
Concepto de Violencia en el trabajo	43

Concepto de sector público como sinónimo de Administración Pública	45
Concepto de Mobbing.....	49
Elementos y características del Mobbing	56
Acepciones del Mobbing	60
El acoso moral en el trabajo	60
El acoso psicológico en el trabajo.....	66
El acoso sexual en el trabajo	70
Tipos de mobbing	75
Fases del Mobbing.....	81
Causas del Mobbing	84
Consecuencias o efectos del Mobbing.....	88
Sujetos característicos del Mobbing	98
El acoso laboral en el derecho comparado.....	109
CAPÍTULO IV: ASPECTOS NORMATIVOS.....	117
Constitución Política de Costa Rica	117
El principio de igualdad.....	124
El principio de justicia pronta y cumplida	131
El derecho al trabajo	147
Leyes especiales: Ley de Acoso laboral de la República de Colombia y la Ley de hostigamiento sexual en el empleo y en la docencia.....	154

Código de Trabajo de Costa Rica.....	160
El contrato de trabajo.....	161
Las obligaciones de las partes, más precisamente de la parte patronal	163
Las causales de terminación del contrato de trabajo por parte del patrono	164
Causales de terminación del contrato por parte del trabajador	179
Proyectos de ley.....	181
CAPÍTULO V: PROPUESTA DE SOLUCIÓN	186
Articulado propuesto para regular, ordenar y normar el acoso laboral en Costa Rica	196
Ley contra el acoso laboral en el sector público costarricense	196
CONCLUSIONES	219
RECOMENDACIONES	222
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	225
Artículos digitales.....	225
Normativa	228
República Argentina	229
República de Colombia	229
República de Costa Rica	230
Trabajos finales de graduación.....	231

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Planteamiento del problema

Esta investigación tiene como finalidad explicar cuál es la problemática que se presenta a raíz de la existencia de una situación de acoso en el ámbito laboral, reduciéndola al sector público costarricense; así como ver qué herramientas existen, tanto en el plano local como en el plano internacional, para controlar esta situación y así proteger a la parte más débil en la relación de poder que se presenta dentro de una relación laboral; y, por último, proponer soluciones para que este problema se resuelva.

Costa Rica cuenta con una base legal sobre el tema en la cual, de forma sistemática y específica, no se establecen los parámetros dentro de los cuales se les brinde una debida protección a los trabajadores víctimas de acoso laboral en el sector público, siendo que estos últimos podrían encontrarse desprotegidos.

Si bien es de conocimiento público que el derecho al trabajo en un ambiente que no menoscabe la dignidad del humano se encuentra regulado en la Constitución Política, en su numeral 56, a lo que se está refiriendo puntualmente es a que cada trabajador cuente con su derecho a la integridad física y moral, al respeto de su dignidad e integridad y, por lo tanto, a que se establezcan políticas dentro del ámbito laboral que garanticen tanto su seguridad como su salud.

Es importante detenerse un momento para conceptualizar muy sucintamente lo que se conoce como acoso laboral o también conocido en el mundo anglosajón como “mobbing”. Tal es así que, siguiendo la línea de pensamiento del etólogo Konrad Zacharias Lorenz, se podría definir como el psicoterror en la vida laboral que conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética, la cual es administrada de modo sistemático por uno o varios sujetos, principalmente contra una persona que, como consecuencia de ello, es arrojada a una situación de soledad e indefensión prolongada a base de acciones frecuentes y persistentes. El fin último de la conducta patológica es que la víctima abandone su puesto de trabajo.

A raíz de este pequeño análisis, se puede identificar que el bien jurídico por proteger en este tipo de casos es el alma, debido a que la persona que está en el rol de acosador trata de domeñar – cuando no destruir – el alma de quien se encuentra ocupando el rol de acosado. Lo que significa que el acosador estaría atentando contra la salud psíquica del acosado.

Ahora bien, el Estado Costarricense cuenta con alguna leve noción legal sobre el tema pero no lo abarca de forma específica, por lo que cabe afirmar que existiría un vacío legal normativo a toda luz preocupante para la clase trabajadora. Hasta el momento, la norma que existe y está en vigencia, en cierto punto, se adecúa un poco a la esencia de este problema pero que no deja de ser general es:

- El Código de Trabajo vigente
- Tratados, Convenios, Declaraciones (la de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en su numeral 23)
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

- Constitución Política

Por lo tanto, el mayor problema del hostigamiento laboral es que en la mayoría de las instituciones del sector público no se cuenta con normativa específica para sancionar las conductas de acoso laboral y, en muchos casos, cuando se produce de parte de jefaturas o jefarcas, se tiende a disimular el problema por lo que las víctimas se encuentran en un estado de total indefensión, amén de que se están viendo seriamente perjudicadas en su estado emocional y en su salud física.

El problema en el que se encuentra actualmente todo operador jurídico del derecho laboral nacional costarricense es la ausencia de una herramienta de carácter legal que le permita un planteamiento acertado del caso, así como una solución integral al daño ocasionado por este mal. Ahora bien, sabiendo que se está ante una situación por demás preocupante, lo que resulta peor aún es el hecho de que algunas personas trabajadoras soportan el acoso laboral, ante el desconocimiento de su derecho a impedirlo y por la necesidad de conservar un trabajo a cualquier precio, viven ese proceso de desgaste físico y psicológico propio del acoso laboral durante el tiempo que les resulte aguantable.

Por lo tanto, el interrogante que se genera como disparador de este trabajo de investigación es: ¿Cuál es la posición en la que se encuentra el trabajador ante una situación de acoso laboral, moral, psicológico y/o sexual en el sector público costarricense; y cuáles son las consecuencias que esto conlleva?

Objetivos

Como objetivo general, se propone analizar la normativa actual sobre el acoso laboral en el sector público costarricense poniendo especial énfasis en la posición del trabajador ante una situación de acoso moral, psicológico y/o sexual y a las respectivas consecuencias que esta situación conlleva.

Por consiguiente, como objetivos específicos se focalizará en los siguientes puntos, a saber:

- Conocer la normativa existente en el plano internacional sobre las relaciones laborales de subordinación y sobre el acoso laboral o también conocido como mobbing.
- Comparar la normativa existente en Latinoamérica, especialmente en la República Argentina, y en el ámbito europeo con los proyectos de ley que se encuentran en la Asamblea Legislativa.
- Diseñar una forma de solución efectiva respecto de la situación de desprotección en la que se encuentra el trabajador ante una situación de acoso laboral.

Justificación

De acuerdo con la realidad actual del acoso laboral en el sector público costarricense, se puede notar que los derechos fundamentales al trabajo son lesionados por este fenómeno social, por lo que la persona acosadora actúa con total impunidad, haciéndose valer de todo aquello que

le permita lograr su fin principal, el cual será que la víctima deje el lugar de trabajo y que el Estado costarricense tiene la obligación de velar por un ambiente laboral sanamente equilibrado.

Otro punto importante por tener en cuenta es que a pesar de los grandes esfuerzos hechos a través de los últimos años por las autoridades competentes de juzgar el acoso laboral, al no existir en el ordenamiento jurídico una norma que regule este fenómeno social y, mientras este vacío legal se mantenga, se van a dar soluciones jurisprudenciales que no garantizan una adecuada prevención y sanción de esta figura, por lo que, al no ser vinculante, no hay un marco legal que lo regule.

Cabe destacar que el impacto negativo que tiene el mobbing en diferentes ámbitos y, especialmente, en el laboral es lo que hace pensar que es necesaria una regulación específica sobre el tema que estipule un régimen claro de cómo se debe de configurar el acoso laboral, cuáles serían las causas, los tipos, los efectos, la forma de prevenirlo y, por supuesto, la sanción que esta práctica conlleva para el acosador.

Ahora bien, a raíz de esto, también se puede afirmar que tanto con el acoso moral como con el acoso psicológico, en las diferentes esferas del ser humano, un individuo puede llegar a destruir a otro. Por lo tanto, es de suma importancia reglar el ejercicio abusivo del poder que, por medio de los mecanismos de influencia para conseguir que los trabajadores se subordinen a los parámetros requeridos por el patrono, es, fue y será una práctica legítima a nivel laboral.

Otro punto por tener en cuenta es que esta situación descrita en el párrafo anterior hace pensar que se podría estar dando un escenario de encubrimiento con respecto a aquellas prácticas de hipotética socialización o integración, que va más allá de lo admisible, lesionando gravemente la integridad, la moral y la salud del trabajador, ya sea por intereses del empleador, de los mandos que delega la autoridad o del propio grupo de trabajo en el que este se integra. Por lo tanto, hay que destacar que el objeto principal de este fenómeno social es destruir, aniquilar psicológicamente a la víctima, buscando anular su capacidad laboral.

Si bien se está ante la presencia de un fenómeno social que, a nivel mundial, se encuentra regulado de forma específica en diversos países de Europa, siendo el pionero Suecia; también en Latinoamérica y en Sudamérica se siguieron esos pasos, logrando establecer con claridad una respuesta al problema planteado. Aunque aún así no deja de ser una realidad que debe de ser normada por el riesgo que se genera en los seres humanos, siendo que el bien jurídicamente vulnerado es el alma de la víctima.

Siguiendo esta línea de pensamiento, este trabajo de investigación se dirige a beneficiar, especialmente, a todos aquellos trabajadores del sector público que sufren de algún tipo de acoso moral, psicológico o sexual dentro de su ámbito laboral, brindándoles seguridad para poder efectuar la denuncia correspondiente y herramientas para defenderse ante este tipo de situaciones.

Asimismo, la falta de protección con la que cuentan las víctimas de acoso laboral y los respectivos testigos hace que el temor de denunciar sea aún mayor por las consecuencias que

podrían generarse a raíz de esa denuncia, traducidas en represalias del patrono o de su superior jerárquico contra la víctima y los testigos que ofrezca en su denuncia.

Siguiendo con este tema, hay que tener en consideración que, dentro de la normativa vigente general, en materia laboral no se ha establecido una forma específica respecto de cómo debe de ser el procedimiento ante una denuncia por acoso laboral. Esto último genera que la víctima y la totalidad del plantel de empleados del sector público costarricense, por más que cuenten con la garantía de que la remoción de sus funciones es muchísimo más tediosa que la de un empleado privado, eviten poner en conocimiento al aparato jurisdiccional respecto de la situación que están viviendo.

También hay que mencionar que, al no contar con una normativa específica sobre el tema, no es claro identificar qué tipo de situaciones constituyen acoso laboral, moral o psicológico y cuáles no, por lo que no hay uniformidad al momento de analizar los casos pudiéndose vulnerar el principio procesal de seguridad jurídica. Esto puede darse por medio de la obtención de fallos contradictorios ante situaciones jurídicamente similares.

Otro de los principios procesales que se ve vulnerado a causa de la falta de regulación sobre este fenómeno social, es el de concentración, preclusión y economía procesal, siempre mirando a lo interno de cada uno de los procedimientos administrativos que cada institución debería tener para abordar una situación de mobbing dentro de su establecimiento. El motivo por el cual se sostiene esta posición radica en que al no tener una formalidad para aplicar a un

procedimiento en específico, no es posible que la situación se resuelva de forma ágil, rápida y de forma justa.

Al carecer este fenómeno social de sanciones específicas, ya sean de carácter pecuniarias, resolución automática del contrato de trabajo o de la relación laboral que los unía, entre otras, permite que el acosador actúe de forma impune, sin temor alguno a ser sancionado; lo que genera, en cierta medida, un círculo vicioso, ya que el agresor actúa libremente, sabiendo que nada le va a pasar y la víctima se encuentra en un estado de indefensión y de desprotección absoluta ante esta situación ya que teme a las posibles represalias por parte del acosador.

Cabe destacar que este es un fenómeno social que se ha ido instalando en la sociedad a nivel local y a nivel mundial desde el siglo pasado. Es por este motivo que en diversos países se comenzó a ordenar esta situación por medio de normas tanto nacionales como provinciales, pero lo que es de destacar es que lo más importante en este momento es lograr identificar el acoso laboral en situaciones donde puede ser confundido con el estrés laboral, tensiones laborales, enfrentamientos normales entre el superior jerárquico y sus subordinados, el síndrome del desgaste profesional, entre otras.

Inclusive es de una relevancia tal que, el vacío legal del que se está hablando también está inmerso en la Organización Internacional del Trabajo, ya que si bien cuenta con un convenio específico sobre la prohibición de discriminación en el ámbito laboral, cuyo número es el 115 y al cual Costa Rica se encuentra adscrito, se estaría asimilando el término del acoso laboral o

mobbing con el de discriminación, prácticas que no deberían de asimilarse por ser completamente diferentes.

En consecuencia, es importante hacer mención de que en Costa Rica no hay una conciencia del trabajador ni un conocimiento para saber cuándo están siendo acosados y a dónde acudir en esos casos. Por ello, la legislación vigente es ayuna de un procedimiento específico para enfrentarla y poder soslayar así el estado de indefensión en que se encuentran actualmente.

El aporte personal que se propone hacer por medio de este trabajo de investigación, en el cual se verá plasmado el cierre de un ciclo de formación académica por demás provechoso, radica en la posibilidad de proponer una solución real, viable, factible y que sea definitiva para llenar este vacío legal en el que se está inmersos.

Se propuso como norte el aportar un granito de arena y contribuir a que se pueda construir una conciencia social respecto de la gravedad de esta situación, de la cual ningún ciudadano costarricense está exento de que en algún momento le pase. Se decidió ubicarse en la vereda de la parte más débil, del trabajador, aún así, de la acera del funcionario que se brinda a diario en el sector público que, si bien cuenta con ciertos privilegios que el sector privado no, es en el sector público donde se han dado la mayor cantidad de casos de acoso laboral, acoso psicológico, moral y/o sexual.

El empleo público es una de las partes del derecho laboral que menos regulación propia y específica tiene, por lo que se hace por demás difícil para los operadores judiciales aplicar la

normativa existente, ya que en la mayoría de los casos no se adecúa al caso concreto, entonces, de aplicarla, se podría estar vulnerando algún principio general u otra disposición normativa y la solución al caso concreto sería una real ilusión.

Este fenómeno social conocido como mobbing, afecta a todos pero lo más preocupante es que, siendo el alma de la víctima el bien jurídico por tutelar, se está en presencia de algo por demás frágil, es un bien incorporal indefinido que puede ser afectado con mucha más fuerza que cualquier otro tipo de bien. Con esto se refiere a que, a raíz de la falta de norma, la víctima por conservar su fuente de trabajo, su fuente de ingresos, descuide algo muchísimo más importante que es su alma, su salud psíquica y mental.

Vale más también decir que al estar en presencia de este vacío legal, en vez de contribuir a la solución del problema, lo termina aumentando, ya que al carecer la conducta de una sanción específica, es muy simple apañar y no descalificar conductas que tienen por finalidad dañar la dignidad humana, continuar fomentando la falta de conciencia social con respecto a la importancia de los derecho fundamentales.

Es de suma importancia la necesidad absoluta de reglar esta situación, ya que se trata de un fenómeno social, lo que significa que le afecta no solamente al sector público que es el objeto de estudio de esta investigación, sino que es un escenario que se presenta también en el sector privado. Ya desde el derecho romano los conflictos entre ciudadanos, en todos los ámbitos, tienen que ser resueltos por medio de la aplicación de un mecanismo de solución, en este caso

sería la promulgación de una norma que se centre pura y exclusivamente en delimitar al acoso laboral en todas sus formas.

Cabe destacar que se trata de la vulneración de un derecho fundamental contemplado en la Carta Magna, en la norma más importante con la que cuenta el sistema normativo costarricense y, aún así, tampoco se encuentra estipulada esta situación de carácter social que demuestra, a ciencia y a cierta, que el derecho de uno termina cuando empieza el del otro.

Esto último es interesante ya que, en muchos casos, el mobbing es utilizado por el agresor como una herramienta para lograr su cometido. Esto quiere decir que, en muchos casos, el acoso laboral en todas sus manifestaciones es la forma de resolver un conflicto de índole personal entre dos compañeros de trabajo, o bien, entre superior jerárquico y sus subordinados, lo cual no debería ser de esta forma.

Este escenario que se comentó en el párrafo anterior fue uno de los disparadores, en un primer momento, a la hora de plantear este trabajo de tesis. El eje primordial al comenzar a trabajar en este proyecto de investigación fue tratar de explicar y de entender cuáles son las causas, las consecuencias, el porqué de la existencia de este tipo de prácticas. Luego, cuando se logró comprender que la doctrina ya había abordado estos puntos, se cambió su foco al objeto de esta investigación, los trabajadores en el sector público y cuál es su situación jurídica real ante un caso de acoso, ya sea laboral, moral y/o psicológico.

Ahondando más en el aspecto jurídico, tratando de ubicarse desde la óptica legal, se puede apreciar una sociedad con escasa, por no decir casi nula de regulación específica, todos los cuerpos legales que se aplican ante situaciones de mobbing son, como se dijo más arriba, de corte general, lo que no logra una solución homogénea, jurídicamente perfecta, como podría lograrse por medio de la aplicación de una norma específica sobre el tema.

Antecedentes

El primer acercamiento normativo al tema del acoso laboral en Costa Rica vino de la mano del Proyecto de Ley de fecha 30 de abril de 2003, promovido por el diputado Carlos Avendaño Calvo, bajo el número de expediente 15.211 y titulado “Ley contra el acoso psicológico y moral en el trabajo”. Este tuvo como principal finalidad prohibir, sancionar y prevenir el acoso moral y psicológico en el trabajo. Asimismo, lo que buscó este diputado fue proteger algunos derechos fundamentales como el derecho de igualdad ante la ley, la integridad humana, el derecho al trabajo y el derecho a la salud que, entendidos todos en un conjunto, se hace referencia a lo que se conoce como la dignidad humana.

Dos años más tarde, el 06 de diciembre de 2005, el mismo diputado Don Carlos Avendaño Calvo promovió un nuevo proyecto de ley en la Asamblea Legislativa, el cual recibió el número de expediente 16.088 y se tituló “Proyecto de ley para prevenir y sancionar el acoso laboral”. Al igual que en el proyecto anterior que se presentó, se buscó reforzar la protección a los derechos fundamentales que hacen a la dignidad humana propuesta inicialmente.

Luego de ello, la diputada Elsa Grettel Ortiz Álvarez, con fecha 15 de febrero de 2010, promovió un nuevo proyecto de ley, al cual se le asignó el número de expediente 17.620 y cuyo título fue “Ley para la prevención y tratamiento contra el acoso psicológico en el trabajo”. Su finalidad principal fue establecer una regulación para abordar en forma debida situaciones en las que se dé un acoso psicológico en el marco laboral, esto como un mecanismo necesario y de urgencia ante la realidad social – laboral. Por lo tanto, lo que se busca es llenar un vacío legal y saldar una deuda con la sociedad, sobre todo como un acto de justicia para las víctimas de acoso laboral.

Otro antecedente importante que a nivel normativo sobre el tema es el proyecto de ley promovido por los diputados Víctor Emilio Granados Calvo, José Joaquín Porras Contreras, Rita Gabriela Chaves Casanova y Martín Alcides Monestel Contreras, con fecha 13 de junio de 2011, el cual recibió el número de expediente 18.140 y se tituló “Ley contra el acoso laboral”. Este tuvo como fin ulterior ofrecer una solución normativa a la ciudadanía costarricense en relación al fenómeno socio – laboral denominado acoso laboral o también conocido como “mobbing”.

Asimismo, el 27 de julio de 2011, los diputados Marielos Alfaro Murillo, Danilo Cubero Corrales, Jeannette Ruiz Delgado, María Eugenia Venegas Renauld, Carmen Muñoz Quesada, Rodolfo Sotomayor Aguilar, Elibeth Venegas Villalobos, Justo Orozco Álvarez, Carlos Avendaño Calvo, Adonay Enriquez Guevara, Ernesto Chavarría Ruiz, Víctor Granados Calvo, Víctor Hernández Cerdas, Walter Céspedes Salazar, Gloria Bejarano Almada, María Julia Fonseca Solano, José María Villalta Flórez – Estrada, Rita Chaves Casanova, María Ocampo Baltodano, Edgardo Araya Pineda, Patricia Pérez Hegg, Damaris Quintana Porras e Ileana

Brenes Jiménez tuvieron una nueva iniciativa legislativa al promover el proyecto de ley que se tituló “Ley contra el acoso laboral en el empleo y el hostigamiento en el campo educativo” al cual se le asignó el número de expediente 18.184. Su propósito radicó en regular la figura del acoso laboral creando un fuero de protección para el denunciante evitando las posibles represalias posteriores por parte del patrono denunciado.

Continuando con esta reseña de antecedentes de carácter normativo, el 23 de julio de 2013 los diputados Mireya Zamora Alvarado, Pilar Porras Zúñiga, Carmen Muñoz Quesada, Julia Fonseca Solano y Martín Monestel Contreras promovieron un nuevo proyecto de ley que se tituló “Ley contra el acoso laboral en el sector público y privado” al que le asignaron el número de expediente 16.136. Su fin principal radica en tratar de llenar un vacío legal en torno al tema del hostigamiento laboral, mediante el establecimiento de un marco jurídico que prevenga y sancione el hostigamiento laboral en el empleo, tanto en el ámbito público como en el ámbito privado. Cabe destacar que este proyecto cuenta con dictamen unánime afirmativo de la Comisión Permanente Especial de Asuntos de la Mujer de la Asamblea Legislativa.

Por último, los diputados Ivonne Acuña Cabrera, Luis Antonio Aiza Campos, Carlos Ricardo Benavides Jiménez, Pablo Heriberto Abarca Mora, Erick Rodríguez Steller, Daniel Isaac Ulate Valenciano, Wagner Alberto Jiménez Zúñiga, Aracelly Salas Eduarte, Luis Ramón Carranza Cascante, Shirley Díaz Mejía, Dragos Dolanescu Valenciano, Nielsen Pérez Pérez, Víctor Manuel Morales Mora, Catalina Montero Gómez, Sylvia Patricia Villegas Álvarez, Nidia Lorena Céspedes Cisneros, Otto Roberto Vargas Viquez, José María Villalta Flórez – Estrada, Roberto Hernán Thompson Chacón y Jonathan Prendas Rodríguez, con fecha 18 de julio de 2018

promovieron un proyecto de ley cuyo título fue “Ley para prevenir y sancionar el acoso laboral en el sector público y privado”, el cual recibió el número de expediente 20.873. Su objeto fue establecer un marco jurídico que prevenga y sancione el acoso laboral en los sectores público y privado, ya que en Costa Rica no hay una normativa específica respecto del acoso laboral que lo prevenga y lo sancione de una forma eficaz.

Proyecciones

La presente investigación tiene como meta primordial ofrecer una posible solución al problema normativo en el que se encuentra inmerso el sector público costarricense en relación con el acoso laboral, en todas sus expresiones, o también conocido en la legislación europea como mobbing.

Para lograr un acercamiento al cumplimiento de los objetivos planteados y a dilucidar las inquietudes que dieron lugar a plantear esta investigación, se puso como norte el contribuir al avance normativo nacional desde una perspectiva del derecho comparado que, en ciertos países, se encuentran más avanzados en este punto y es muy interesante para nutrir la carencia local.

En atención a esta línea de pensamiento, resulta sumamente importante destacar que uno de los disparadores para comenzar a plantear este trabajo investigación es el afán de brindarles a los trabajadores del sector público costarricense una herramienta más a la que puedan recurrir en defensa de sus derechos fundamentales.

Como profesional del derecho, se permite remarcar la importancia que tiene el transmitir conocimientos a los que no están en el mismo espacio o área laboral. Muchas veces por desconocimiento las personas se ven inmersas en situaciones que podrían haberse evitado, por eso es que por medio de este trabajo de investigación se busca dilucidar esos grises que se presentan a nivel conceptual en relación con el significado del acoso laboral como tal en todas sus facetas.

Es de suma importancia crear una conciencia colectiva con respecto a la importancia real de este fenómeno social, instaurar en la sociedad misma la necesidad de contrarrestar este libertinaje jurídico respecto del mobbing por medio de la propuesta de una norma con carácter específico, que se ajuste de la mejor forma posible a la realidad y que su aplicación no resulte una ilusión.

Asimismo, contribuir con la regulación del empleo público que, como se comentó más arriba, constituye la parte del derecho laboral con menos norma específica ya que, por carácter residual, ante cualquier situación se le aplican las disposiciones de la Ley General de la Administración Pública, lo cual, en muchos casos, no se ajusta al caso específico.

Con esta propuesta normativa lo que se busca, también, es ponerle un límite real a las conductas que afectan un bien jurídico tanpreciado como es el alma de un ser humano, garantizarle a cada uno de los trabajadores del sector público costarricense, y a la clase trabajadora en general, que es posible hacer efectivo el cumplimiento de sus derechos laborales.

En otro orden de ideas, lo que se busca es desmitificar que toda causa en la justicia laboral o que trate temas de empleo público como el mobbing son procedimientos por demás extensos, con dificultades y, por sobre todas las cosas, lentos. El punto está en que, al contar con un procedimiento administrativo previo bien delimitado e incluyendo la posibilidad de acogerse a un medio alternativo de resolución de conflictos, la cantidad de casos que efectivamente van a llegar a la esfera judicial va a ser muchísimo menor, por lo que su tramitación no va a verse afectada por causa de la saturación de asuntos por ventilar.

Otro punto interesante por tener en consideración radica en que, por medio de esta propuesta normativa, lo que se busca es tratar de debilitar la relación abusiva que se genera, muchas veces, entre los superiores jerárquicos y sus subordinados, configurándose una conducta de mobbing vertical. Por consiguiente, lo que se pretende es generar cierto temor por parte del presunto agresor hacia su víctima, debido a la existencia de una potencial sanción.

Siguiendo con esta línea de pensamiento, es importante lograr un límite real, efectivo y eficiente al abuso de autoridad que, en ciertos casos, se puede convertir en una situación de abuso de derecho. Con esto último se está haciendo mención a que hay que tener muy presente que el derecho de uno termina donde empieza el de los demás, por lo que existiendo esta situación de vacío normativo, es un punto que va a ser muy complejo de dilucidar. Es por esta razón que se vuelve sumamente relevante apuntar a resolver este tipo de situaciones también.

Por otro lado, otra cosa que surgió como norte es explicar con claridad la figura del acoso laboral, conceptualizarla, diferenciar cuáles son sus etapas, cómo se manifiesta y, luego de tener

todo esto claro, diferenciarla de otros escenarios que se le asemejan, pero que no son iguales. Y, teniendo todo esto claro, proponer una solución al problema será el norte a seguir.

Asimismo, cabe destacar que el punto oscuro más importante a esclarecer por medio del presente trabajo de investigación radica en el estado de indefensión que se encuentran los funcionarios del sector público ante una situación de acoso laboral, moral, psicológico o sexual. A raíz de este punto, llegar a completar el vacío normativo existente con respecto a este punto en especial.

CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO

Enfoque

La metodología es la parte del proceso de investigación donde a través de pasos y fases se analizan los datos y mediante la cual se dándose le da coherencia y respuesta a las preguntas que el investigador se planteó y a comprobar los supuestos implícitos de los cuales partió.

En este sentido, la presente investigación tendrá un enfoque cualitativo de tipo explicativo – correlacional debido a que su objetivo principal se centra en explicar un fenómeno de carácter social en el ámbito del derecho laboral, como es el acoso en todas sus acepciones más utilizadas y populares en el mundo jurídico. Por otra parte, cabe destacar que este estudio no está basado en datos estadísticos, sino en normativa existente y jurisprudencia actual, tanto a nivel nacional como internacional, para, por medio de un estudio comparativo, lograr una propuesta que se centre en llenar los vacíos legales que existen en este momento en Costa Rica.

Los métodos cualitativos han despertado un interés creciente, debido a los diferentes marcos epistemológicos para conceptualizar la naturaleza del conocimiento de la realidad social y los procedimientos para captar estos fenómenos.

Así las cosas, la investigación cualitativa exige el reconocimiento de múltiples realidades y trata de capturar la perspectiva del investigado. Continuando en esta dirección de pensamiento, cabe destacar que la documentación de múltiples perspectivas de la realidad, se

considera crucial para entender el porqué la gente piensa y actúa de diferentes formas. Esto no significa que los métodos cuantitativos estén en desuso y que deben ser considerados una equivocación en el desarrollo de la ciencia. Por el contrario, significa el reconocimiento de cómo una metodología más vasta permite descubrir diversas dimensiones del ente de estudio.

En suma, la investigación cualitativa, le ofrece al investigador métodos y herramientas viables y confiables para hacer de la investigación una fuente de información para la toma de decisiones.

Por otra parte, es importante agregar que, por medio de este proceso de investigación, se está analizando una realidad subjetiva actual. Esto se refiere a que se está en presencia de una situación considerada como fenómeno social, que es indispensable colocarse desde el punto de vista de los sujetos activo y pasivo como eje central. De lo contrario, se hace por demás complicado comprender la esencia real de este asunto y llegar al eje central del problema.

La investigación explicativa apunta a encontrar una explicación respecto de un fenómeno determinado, objeto de la investigación, para lo cual busca establecer, de manera confiable, la naturaleza de la relación entre uno o más efectos o variables dependientes y una o más causas o variables independientes. Así entonces, este tipo de investigación va más allá de la simple descripción de la relación entre conceptos, al estar dirigido a indagar las causas de los fenómenos; es decir, intentan explicar por qué ocurren o, si se quiere, por qué dos o más variables están relacionadas.

Las investigaciones explicativas son estructuradas, y proporcionan además un cierto sentido de entendimiento del fenómeno en estudio, es decir, procuran entenderlo a partir de sus causas y no a partir de una mera correlación estadística verificada con otras variables.

Ahora bien, el tipo de investigación correlacional tiene como finalidad medir el grado de relación que eventualmente pueda existir entre dos o más conceptos o variables, en los mismos sujetos. Más concretamente, buscan establecer si hay o no una correlación, de qué tipo es y cuál es su grado o intensidad (cuán correlacionadas están). En otros términos, los estudios correlacionales pretenden ver cómo se relacionan o vinculan diversos fenómenos entre sí (o si no se relacionan).

Consiguientemente, el propósito principal de la investigación correlacional es averiguar cómo se puede comportar un concepto o variable, conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas; es decir, el propósito es predictivo. Pero, a raíz de esta afirmación, es posible agregar que este tipo de investigación cuenta con cierto valor explicativo, que es parcial.

Por todo lo anteriormente expuesto, es que se considera que el presente trabajo de investigación va enfocado en el método descrito y con los enfoques relacionados que se detallaron en los párrafos precedentes.

Diseño de investigación

La investigación - acción se puede considerar como un término genérico que hace referencia a una amplia gama de estrategias realizadas para mejorar el sistema social. Resulta un tanto complicado conceptualizar este diseño de investigación, ya que no existe una definición única. Por lo tanto, se hace mención de algunas de ellas con el objeto de que se comprenda de una forma más clara el diseño investigativo aplicado.

Siguiendo los dichos de Elliot (1993), se define a la investigación-acción como «un estudio de una situación social con el fin de mejorar la calidad de la acción dentro de la misma» (p. 24). La entiende como una reflexión sobre las acciones humanas y las situaciones sociales vividas por el profesorado que tiene como objetivo ampliar la comprensión (diagnóstico) de los docentes de sus problemas prácticos. Las acciones van encaminadas a modificar la situación una vez que se logre una comprensión más profunda de los problemas.

Anteriormente, Kemmis (1984), citado por Antonio Latorre en su libro “La investigación – acción. Conocer y cambiar la práctica educativa” (p. 24), afirma que la investigación-acción no solo se constituye como ciencia práctica y moral, sino también como ciencia crítica. Para este autor, la investigación acción es una forma de indagación autorreflexiva realizada por quienes participan en las situaciones sociales para mejorar la racionalidad y la justicia de: a) sus propias prácticas sociales; b) su comprensión sobre las mismas; y c) las situaciones e instituciones en que estas prácticas se realizan.

Para Bartolomé (1986), también citado por Antonio Latorre en su libro “La investigación – acción. Conocer y cambiar la práctica educativa” (p. 24) la investigación-acción «es un proceso reflexivo que vincula dinámicamente la investigación, la acción y la formación, realizada por profesionales de las ciencias sociales, acerca de su propia práctica. Se lleva a cabo en equipo, con o sin ayuda de un facilitador externo al grupo».

Es significativo el triángulo de Lewin (1946) que contempla la necesidad de la investigación, de la acción y de la formación como tres elementos esenciales para el desarrollo profesional. Los tres vértices del ángulo deben permanecer unidos en beneficio de sus tres componentes. La interacción entre las tres dimensiones del proceso reflexivo puede representarse bajo el esquema del triángulo.

Como rasgos más destacados de la investigación-acción, es posible destacar los siguientes:

- Es participativa, debido a que las personas trabajan con la intención de mejorar sus propias prácticas.
- La investigación sigue una espiral introspectiva, es decir, una espiral de ciclos de planificación, acción, observación y reflexión.
- Es colaborativa, se realiza en grupo por las personas implicadas.
- Crea comunidades autocríticas de personas que participan y colaboran en todas las fases del proceso de investigación.
- Es un proceso sistemático de aprendizaje, orientado a la praxis (acción críticamente informada y comprometida).
- Induce a teorizar sobre la práctica.
- Somete a prueba las prácticas, las ideas y las suposiciones.

- Implica registrar, recopilar, analizar los propios juicios, reacciones e impresiones en torno a lo que ocurre; exige llevar un diario personal en el que se registran las reflexiones.
- Es un proceso político porque implica cambios que afectan a las personas. Realiza análisis críticos de las situaciones.
- Procede progresivamente a cambios más amplios.
- Empieza con pequeños ciclos de planificación, acción, observación y reflexión, avanzando hacia problemas de más envergadura; la inician pequeños grupos de colaboradores, expandiéndose gradualmente a un número mayor de personas.

Ahora bien, siguiendo lo dispuesto por Lomax (1995) citado por Antonio Latorre en su publicación “La investigación – acción. Conocer y cambiar la práctica educativa”, la investigación – acción se caracteriza por los siguientes rasgos:

- Trata de buscar una mejora a través de la intervención.
- Implica al investigador como foco principal de la investigación.
- Es participativa, e implica a otras personas más como co - investigadores que como informantes.
- Es una forma rigurosa de indagación que lleva a generar teoría de la práctica.
- Necesita de una continua validación de testigos desde el contexto al que sirve.
- Es una forma pública de indagación.

Por lo tanto, la investigación – acción cuenta con un doble propósito, de acción para cambiar una organización o institución; y de investigación para generar conocimiento y comprensión. Esta no es ni investigación ni acción ni la intersección de las dos, sino el bucle recursivo y retroactivo de

investigación y acción. Por lo tanto, entender la investigación-acción desde este marco es considerarla como una metodología que persigue a la vez resultados de acción e investigación; como un diálogo entre la acción y la investigación. Conlleva la comprobación de ideas en la práctica como medio de mejorar las condiciones sociales e incrementar el conocimiento.

En suma, luego de haber comprendido y expuesto con detalle la esencia de este diseño de investigación, cabe destacar que el presente trabajo apunta, como se dijo anteriormente, al análisis de conducta específica, relativo a un sector puntual de la población, cuáles son las herramientas de defensa que tienen al momento de verse envueltos en una situación semejante y cómo reforzarlas, con el fin de que se reduzcan considerablemente los casos de acoso laboral en el sector público costarricense, por medio de la existencia de una normativa firme y coercitiva al respecto.

Muestra de la investigación

En cuanto a la muestra es importante destacar que en los estudios cualitativos, el poder de la muestra no depende del tamaño, sino en qué medida esa muestra refleja y maximiza la diversidad del fenómeno estudiado; es decir, recoge la mayor cantidad posible de visiones, de forma que refleje la amplitud de la variable analizada.

En este sentido, al ser una investigación con el eje central en un análisis comparativo de norma, se tomó como muestra la totalidad de los proyectos de ley presentados en la Asamblea Legislativa, que buscan reglar el tema, así como la totalidad de las normas promulgadas y en

vigencia sobre el tema de la República Argentina, el otro punto fuerte de comparación. Asimismo, se analizarán diversos casos jurisprudenciales de ambos países sobre el tema, siendo el punto de contacto que el ámbito laboral donde se desarrolla el acoso laboral el sector público, tal como se conceptualizó en el capítulo anterior.

Asimismo, se buscará tomar contacto con expertos en la materia con el objeto de que puedan, por medio de su experiencia, su capacidad y su experticia, aportar una visión enriquecedora para con la investigación. Estos profesionales serán tanto del ámbito local como del ámbito internacional. El propósito de este contacto es, simple y sencillamente, lograr una propuesta de solución completa, actualizada, en algún punto flexible, pero específica que sea aplicable a la sociedad costarricense.

Variable o unidades de análisis

Con respecto a las unidades de análisis del presente trabajo de investigación, se aclara que estas derivan de los objetivos específicos planteados en el capítulo inicial y que son el puntapié inicial para comenzar a transitar el camino que se traza por medio de la pregunta de investigación, también conocida dentro de la estructura de este proyecto como el problema.

Como primer aspecto, del primer objetivo específico planteado se derivan los siguientes puntos por tener en consideración como variables o puntos a analizar, a saber:

- Normativa existente en el plano internacional
- Relaciones laborales de subordinación

- Acoso laboral

En segundo lugar, del segundo objetivo planteado se derivan los siguientes puntos por tener en consideración dentro del análisis, a saber:

- Normativa existente en Latinoamérica, con especial énfasis en la República Argentina
- Normativa existente en el ámbito europeo
- Proyectos de ley en la Asamblea Legislativa de Costa Rica

Por último, del tercer objetivo planteado se derivan los siguientes puntos a tener en consideración, a saber:

- Solución efectiva
- Desprotección del trabajador
- Acoso laboral

En consecuencia, teniendo claros los ejes centrales de este trabajo de tesis, no se puede dejar de mencionar que su fin último es proponer una posible solución integral, en cierto punto flexible, efectiva, aplicable y con cierto carácter de coacción al problema en cuestión, abordado desde una óptica comparativa a nivel normativo; puntualmente, con aquellos países que sí cuentan una normativa específica sobre el tema. En estos casos, la norma existente en el plano internacional es un poco más avanzada y completa que la propuesta en los proyectos que están en la Asamblea Legislativa. Asimismo, se considera que es un punto de interés general para el colectivo de la sociedad, no solamente para los servidores del sector público, quienes a diario

ejercen sus funciones en un ambiente por demás hostil, donde predomina la violencia, concepto desarrollado en el capítulo anterior.

Instrumentos

El instrumento que utiliza en esta investigación es la entrevista. Antes de continuar con el desarrollo de este punto, se conceptualiza este instrumento de investigación. Para ello, es necesario mencionar que se trata de una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar, ya que constituye un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial. Otra forma de conceptualizarla sería verla como la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio, con el fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto.

Ahora bien, en la investigación cualitativa, la entrevista no se basará en cuestionarios cerrados y altamente estructurados, aunque se puedan utilizar; sino en entrevistas más abiertas, cuya máxima expresión es la entrevista cualitativa en profundidad, donde no solo se mantiene una conversación con un informante, sino que los encuentros se repiten hasta que el investigador, revisada cada entrevista, ha aclarado todos los temas emergentes o cuestiones relevantes para su estudio.

En relación a este instrumento, se pueden identificar diferentes tipos o clases de entrevistas, a saber:

- Entrevistas estructuradas: el investigador lleva a cabo una planificación previa de todas las preguntas que quiere formular. Prepara un guión con preguntas realizado de forma secuenciada y dirigida. El entrevistado no podrá realizar ningún tipo de comentarios, ni realizar apreciaciones. Las preguntas serán de tipo cerrado y solo se podrá afirmar, negar o responder una respuesta concreta y exacta sobre lo que se le pregunta.
- Entrevistas semi – estructuradas: el investigador antes de la entrevista se prepara un guión temático sobre lo que quiere que se hable con el informante. Las preguntas que se realizan son abiertas, por lo que el informante puede expresar sus opiniones, matiza sus respuestas e incluso puede desviarse del guion inicial pensado por el investigador, cuando se atisban temas emergentes que es preciso explorar. El investigador debe mantener la atención suficiente como para introducir en las respuestas del informante los temas que son de interés para el estudio, enlazando la conversación de una forma natural. Asimismo, durante el transcurso de esta, el investigador puede relacionar unas respuestas del informante sobre una categoría con otras que van fluyendo en la entrevista y construir nuevas preguntas, enlazando temas y respuestas.
- Entrevistas no estructuradas o abiertas: Aunque hay matices y escuelas, se entiende la entrevista no estructurada o abierta como la entrevista en profundidad. Esto último se refiere a reiterados encuentros cara a cara entre el entrevistador y los informantes, dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal y como las expresan con sus propias palabras. En este tipo de entrevistas el investigador es el instrumento de la investigación y no el protocolo o formulario de la entrevista. Su rol implica no solo obtener respuestas, sino aprender qué preguntas hacer y cómo hacerlas. Requiere de muchos encuentros con los

informantes, el avance es muy lento, trata de aprender lo que es importante para los informantes antes de enfocar los intereses de la investigación. La historia de vida o la autobiografía sociológica utilizan este tipo de entrevista. Y en todos los casos los investigadores establecen rapport (relación de intimidad, sintonía o comprensión) con los informantes, gracias a los repetidos encuentros que tienen.

Luego de haber entendido y analizado con detalle el concepto de la entrevista como instrumento, en esta ocasión se realizan entrevistas estructuradas, en su gran mayoría, aunque sobre la marcha de la investigación haya inclinación por alguna semi – estructurada, dependiendo el punto por tratar y qué motivó dicho encuentro.

Procedimiento de recolección de datos

Cuando se hace mención al procedimiento de recolección de datos se está refiriendo, puntualmente, al cómo se van a resolver los puntos detallados por medio de las unidades de análisis descritas *ut supra*. Ahora bien, dentro del diseño de investigación – acción, la técnica característica para efectuarlo se basa en el instrumento descrito líneas más arriba.

En consecuencia, la forma por medio de la cual se van a recolectar los datos que permiten llegar a plantear una propuesta de solución más apegada a la realidad se va a dar producto del resultado del estudio comparativo, tanto de la norma como de la jurisprudencia a nivel nacional e internacional de casos que se produjeron en el sector público costarricense, como así también por

medio de la información recabada gracias a las entrevistas y conversaciones con expertos sobre el tema en cuestión.

Método de análisis

El método de análisis que se utiliza es el propuesto por Hernández Sampieri en su libro “Métodos de investigación”, el cual consiste en el desmembramiento de los objetivos específicos en busca de contenidos, que luego se convertirán en las unidades de análisis, las cuales tienen contenido en el marco teórico. Estas se categorizan, describen y analizan los datos obtenidos con el objeto primordial de llegar a responder la pregunta de investigación planteada inicialmente.

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO

Concepto de relación laboral de subordinación

Para comenzar a entender un poco más de qué se trata el acoso laboral, es importante conceptualizar algunos puntos que son generales y básicos relativos al tema. El primero de ellos es conocer la relación laboral de subordinación.

Desde el punto de vista de la etimología de la palabra subordinación como tal, se puede afirmar que proviene del latín *submissio*, *subjectio*, *subordinatio*, *onis*. Ahora bien, la traducción que se le da a la palabra *subjectio onis* es acción de poner debajo o delante.

Un primer acercamiento al concepto de subordinación lo facilita uno de los principios generales del derecho del trabajo, que recibe el nombre de principio de subordinación. Una de las formas de conceptualizarlo es desde el punto de vista de su naturaleza jurídica, por lo que se entiende por subordinación el estado de limitación de la autonomía del trabajador, el cual se encuentra sometido en sus prestaciones, por razón de su contrato, el que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa.

De este concepto se desprende, como primera característica, la potestad del patrono de mandar, por lo que se le estaría otorgando un derecho de dirigir y dar órdenes. Una segunda

característica radica en la continua dirección que tiene el patrono sobre la actividad del trabajador durante el curso del contrato.

Por otro lado, es importante hacer mención al concepto que esboza el Profesor Guillermo Cabanellas en su Tratado de Derecho Laboral, quien sostiene que la subordinación constituye uno de los aspectos depresivos de la personalidad humana, la cual representa en su evolución, actualmente, una equivalencia de protección manifestada de una forma doble; por un lado debido a su razón de amparo de la personalidad humana, mientras que por el otro, a causa de su misión protectora de la función económica de la vida social. Aunque no siempre ofrece caracteres iguales debido a que su intensidad y su valoración cambia.

Ahora bien, tomando lo dispuesto por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, en su voto número 377 de fecha 03 de Diciembre de 1999, es posible afirmar que la subordinación constituye el estado de dependencia real, surgido del derecho general del patrono de dirigir, dar órdenes, de fiscalizar la labor del trabajador, ya sea por sí o por medio de su representante, y, por consiguiente, la obligación de aquel de someterse.

Por otro lado, cabe destacar que el estado de dependencia real, producido por un derecho, del empleador de dirigir, de dar órdenes, de donde surge la obligación correlativa del empleado de someterse a esas órdenes, se trata de un derecho general de fiscalizar la actividad de otro, de irrumpirla o hacerla cesar a voluntad de trazar sus límites, sin que sea necesario controlar continuamente el valor técnico de los trabajos efectuados. Por lo tanto, el derecho a dirigir y el derecho a fiscalizar en su conjunto componen lo que se conoce como subordinación jurídica.

Continuando con esta línea de pensamiento y reflexión, es interesante mencionar y delimitar el concepto de trabajador subordinado. Esta frase se refiere al típico obrero o empleado de una empresa que es heterodirigido, inserto en la organización empresarial, trabaja con un horario completo y establecido, por tiempo indefinido, recibe una retribución de forma fija estando sujeto a una disciplina y a una jerarquía empresarial determinada, entre otras cosas.

Para que surja la subordinación como tal, es necesaria la existencia de una relación laboral derivada de un contrato de trabajo, ya sea escrito u oral. En consecuencia, la subordinación es sinónimo de todo aquel que realiza un trabajo o presta un servicio bajo la dependencia de otro, y más aún cuando su ocupación principal consista en ejercer una profesión u oficio determinado. La habitualidad en la realización del trabajo, el vivir de un salario, la prestación de servicios subordinados correspondientes al oficio o profesión desempeñados por el trabajador y la calidad de patrono del contratante manifestada por el empleo periódico o permanente de trabajadores a su cargo fundamentan aquella presunción.

Ahora bien, cabe destacar el análisis que hace Guillermo Cabanellas en su Tratado de Derecho del Trabajo, diciendo que depender es sinónimo de subordinación, de un reconocimiento de mayor poder o autoridad de alguien, una sujeción a la orden, mando o dominio de otro. En el caso de la subordinación laboral, ese otro, ese tercero, es representado y personificado en la figura del patrono contratante o superior jerárquico directo.

Es interesante señalar que la Real Academia Española define a la subordinación como la sujeción a la orden, mando o dominio de alguien. También hay que mencionar que el Instituto de

Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, en su Diccionario Jurídico Mexicano define a la subordinación que esta tiene una connotación similar a la del derecho militar, pero distinta en cuanto a su contenido jurídico. Esta se emplea como sinónimo de dependencia, como se dijo párrafos más arriba, en tanto que ambas voces integran uno de los elementos que caracterizan la relación laboral; por ello, las legislaciones utilizan un término o el otro según la definición a la cual se acogen.

Siguiendo los dichos del Dr. René Mirolo, quien en su publicación Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en su tomo I sostiene que la subordinación constituye una nota exclusiva del contrato de trabajo, surge del concepto mismo del contrato de trabajo, entendiendo que en el concepto de este último figura la frase “la actividad de una persona a favor y bajo la dependencia de otra”.

Partiendo de esta perspectiva, se pueden diferenciar varios tipos de subordinación, a saber:

- Subordinación jurídica: como bien se mencionó párrafos más arriba, constituye el derecho del empleador a dar instrucciones u órdenes y la correlativa obligación del trabajador de obedecerlas. Es un derecho que puede o no ejercitarse, basta la posibilidad de dar instrucciones u órdenes, aunque ello no se efectivice, para que el vínculo laboral quede configurado. Por lo tanto, las facultades que se derivan de esta forma de subordinación son la de dirección, indicando qué es lo que se debe hacer en una situación determinada; y la de fiscalización por medio de la cual se fija el cómo se debe de hacer aquello que se dispuso por medio de la facultad de dirección. Asimismo, estas facultades

tienen límites de razonabilidad, ya sea por la profesión o especialidad del trabajador ya que no se le puede exigir tareas ajenas a la especialidad que se tuvo en cuenta al momento de efectivizar la contratación de forma unilateral; las condiciones que rodean al cumplimiento del contrato, ya que si se contrató por una jornada de 4 horas no se le puede exigir que trabaje por 6 horas de forma unilateral; y el último límite estaría constituido por el orden público laboral, entiendo a este como un conjunto de condiciones fundamentales de vida social instituidas en una comunidad jurídica, las cuales por afectar centralmente a la organización de esta, no pueden ser alteradas por la voluntad de los individuos.

- Subordinación técnica: aquí es donde el trabajador pone a disposición del patrono su experiencia, idoneidad, y capacidad técnica, debiendo seguir las instrucciones de su superior jerárquico directo, sea el propio patrono o no.
- Subordinación económica: el trabajador recibe una remuneración del empleador, con independencia de la suerte económica del establecimiento. Esto se debe a la ajenidad del empleado, no solamente respecto de su trabajo, sino a los riesgos de la empresa. Cualquiera sea el resultado de su actividad, el trabajador está asegurado por un mínimo legal, sin perjuicio de convenir algún tipo de comisión o participación en relación a la producción.

Por todo lo anteriormente expuesto, es posible afirmar que la relación de trabajo no nace sino de la relación de subordinación del trabajador hacia su patrono o contratante, dejando de ser un simple poder de hecho para convertirse en un poder jurídico que tendrá el superior jerárquico o el patrono contratante.

Concepto de relación de poder

Continuando con el análisis teórico de este conjunto de conceptos esenciales y generales sobre el tema, no es posible dejar de lado lo que se conoce como relaciones de poder, siendo este uno de los elementos que se hace presente en el mobbing, en cualquiera de sus acepciones, más precisamente en el que es de tipo vertical, como se desarrollará más adelante.

Tomando un poco lo esbozado por la Licda. Rocío Araya Rojas, en su tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho, que se tituló “El Acoso Laboral en Costa Rica, insuficiencia normativa y análisis jurisprudencial”, es de suma importancia remarcar que ni el trabajo subordinado ni la sujeción a las instrucciones de un superior, como también ni la verificación del cumplimiento de las tareas, lesionan la dignidad de la persona, ya que se trata de una subordinación jurídica, técnica y/o funcional como se desarrollo más arriba.

No obstante ello, existen formas de control y la acentuación de la subordinación va más allá de los límites de las exigencias de la organización y del trabajo. Aunque la relación de subordinación surge de un contrato de trabajo, su objeto está constituido por una parte de la persona, esto es así porque la fuerza de trabajo constituye un aspecto indisociable del individuo; por lo tanto, como consecuencia de ello, el empleador puede disponer de una parte del individuo, ya que este cumple una doble función dentro de ese contrato que los vincula, ya que es tanto objeto como sujeto.

A este respecto, es interesante destacar que tal aseveración no es del todo cierta. Si bien el empleador adquiere el intelecto (fuerza laboral), no lo hace con exclusividad. Además, esta relación contractual no le da derecho al empleador a manejar al sujeto contratado a su gusto y preferencia como si fuera su muñeco de juguete. Precisamente, para regular esta relación de subordinación, Costa Rica ha definido algunas limitaciones a la relación laboral; pero esto no ha sido suficiente en lo que respecta al acoso laboral ya que, aunque existan algunos esbozos de regulación en ciertos reglamentos internos, especialmente del sector público y también en el Código de Trabajo, estos tienen una profunda y especial tendencia a favorecer al empleador.

Cabe destacar que el derecho al trabajo cuenta con rango constitucional y que el trabajo es inseparable de la persona. A raíz de esta afirmación, en el ámbito de las facultades de control, si bien existe una incidencia importante en el vínculo trabajo-persona, que está determinada por la subordinación, no puede desconocerse que esta tiene por objeto una especial relación en cuanto a la calificación de lo producido por el sujeto. Sin embargo, impone ciertas limitaciones a su ejercicio. Por lo tanto, el respeto a la persona del trabajador es sumamente importante al momento de apelar al valor de su dignidad y a los derechos fundamentales que le asisten.

La discrecionalidad con que un superior maneje el poder del control estará determinada por las políticas internas de la organización; o bien, a los límites jurídicos que le impone el ordenamiento. No obstante lo anterior, el eje central del asunto se encuentra en la determinación o en la claridad de los derechos individuales del trabajador y los de la organización como tal, sin caer en conductas que excedan o limiten los intereses de ambas partes y causen, como consecuencia de ello, una posición de desventaja para el trabajador.

Pese a lo anterior, queda muy evidente que existe, en cierta forma, la violencia en el trabajo; por supuesto, no en el orden de la literalidad de las palabras, pues tiene formas de manifestarse.

Concepto de Violencia en el trabajo

La violencia cuenta con diferentes maneras de manifestarse, como por ejemplo violencia interfamiliar, sexual y/o psicológica, entre otras. Tal es el grado de manifestación, que se ha dicho que constituye un riesgo de salud de alcance universal.

Por lo tanto, el tema de la violencia está íntimamente relacionado con el problema de fondo que es objeto de esta investigación; es decir, con las conductas agresivas que se producen en el ámbito laboral como consecuencia del acoso laboral. Tal es el interés, que diversos organismos internacionales de salud pública, como la Organización Mundial de la Salud, la Organización Panamericana de la Salud, el Instituto de Medicina y los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades de los Estados Unidos, reconocen a la violencia, en sus diferentes manifestaciones, como un obstáculo para el desarrollo de las naciones (Corsi y Peyrú, 2003, p. 176).

Para reforzar un poco más la estrecha relación con la que cuentan el concepto de violencia en el ámbito de trabajo y el acoso laboral, es interesante mencionar lo dispuesto por la Dra. Irene Brenes Solórzano, en su artículo “El Acoso Laboral, una cuestión de Género y Poder”, quien sostiene que el acoso laboral es una forma de violencia en el trabajo que se remite a los

comportamientos verbales, no verbales o físicos realizados por los superiores o los propios compañeros de trabajo contra un trabajador o una trabajadora, con el objetivo de dañar su dignidad, su salud, su libertad, su autonomía, su vida y que adquieren su máxima expresión en el momento en que se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo dentro del lugar de trabajo.

En este sentido, dichas organizaciones se han pronunciado a favor de la declaración de la violencia como un asunto prioritario dentro de la salud pública y el carácter de urgente con el que cuenta la necesidad de identificarlo como un problema social que requiere una atención especial y un tratamiento específico, siempre con el objetivo de encontrar una solución y erradicar la violencia en el ámbito laboral.

Conforme a lo anterior, es indispensable abordar esta problemática. En los párrafos anteriores se ha hecho mención a que la violencia cuenta con diferentes formas de manifestación y una de ellas es la que aquí interesa, la de la violencia en el lugar de trabajo. En algunos países europeos y en Estados Unidos de América, este tema ha sido evaluado por los expertos desde hace más de una década.

Costa Rica no se ha quedado atrás, ya que es sabido que, en reiteradas oportunidades a lo largo de los años, han habido intenciones legislativas de normar expresamente este punto, pero, a la fecha, ninguno de los proyectos ingresados en la corriente legislativa tuvo sanción; por lo que, en ninguno de los casos, la solución a este punto ha nacido a la vida jurídica.

Concepto de sector público como sinónimo de Administración Pública

Siguiendo los dichos del Dr. Jorge Enrique Romero Pérez en su artículo doctrinario titulado Estado: Estructura y Funciones, es importante mencionar que uno de los posibles enfoques para visualizar la estructura de la Administración Pública costarricense puede ser el que la ve de forma centralizada, compuesta por el Poder Central, en decir el Poder Ejecutivo; o bien de forma descentralizada siendo aquella que se compone por las instituciones ubicadas fuera del Poder Ejecutivo.

Asimismo, se podría abordar el tema desde la perspectiva objetiva, o bien conocida como enfoque sustancial o material, la cual sostiene que la Administración Pública es vista como una función o conjunto de actividades orientadas a una finalidad específica; o bien desde la óptica subjetiva o también conocido como enfoque orgánico o formal, la cual se enfoca en ver a la Administración Pública como una estructura orgánica, que actúa como un sujeto al cual se le da la facultad de administrar. En suma, este punto de vista se resumiría diciendo que la Administración Pública se trata de un aparato estatal que administra.

De lo anterior se deriva que para explicar o conceptualizar al Estado como tal, es interesante hacerlo desde la trilogía de un Estado – aparato, donde se percibe una organización burocrática, una administración pública; un Estado – comunidad, siguiendo una línea conceptual de pueblo políticamente organizado; o bien, un Estado – persona, ya con una percepción subjetiva y prioritaria en el ordenamiento jurídico entero.

Asimismo, desde la óptica metodológica, se puede indicar que el Estado podría estar incluido dentro de varias esferas o dimensiones, a saber:

- Dimensión jurídica: como la persona jurídica de mayor rasgo en el ordenamiento legal;
- Dimensión política: espacio donde actúan los grupos de poder;
- Dimensión sociológica: como un instrumento de poder en manos de la clase hegemónica;
- Dimensión económica: como definidor de las políticas macroeconómicas.

Por lo tanto, lo que se puede concluir respecto de este análisis metodológico es que el Estado posee una personalidad propia y, a raíz de ello, ejerce sus funciones bajo el régimen del derecho público.

Si se quisiera definir y delimitar el concepto de Estado, desde una perspectiva jurídica, se podría afirmar que es la organización política de un pueblo sobre un territorio determinado con el fin de realizar el bien común o lograr el interés público. Pero tomando en consideración lo dispuesto por Ortiz, citado por el Dr. Romero Pérez, es menester mencionar que el concepto de Estado puede ser utilizado en dos sentidos, por un lado como si fuera un sujeto, una persona jurídica; pero por el otro como si fuera un ordenamiento debido a que es la comunidad organizada jurídicamente sobre la base de un poder soberano, comprendiendo los tradicionales elementos de población, territorio y gobierno.

Ahora bien, luego de analizados estos conceptos, se puede afirmar que, en sentido amplio, el Estado abarca tanto el Poder Central como al Poder Descentralizado, por lo que se lo podría asimilar en su totalidad al concepto de Administración Pública. Etimológicamente hablando, esta se deriva del latín *administratio*, la cual se compone de *ad* y *ministrare* (servir,

cuidar). Los romanos usaban esta palabra para referirse a la función de prestar un servicio a otras personas, satisfacer las necesidades de la sociedad. Por lo tanto, *minister* es el que sirve o ayuda.

Continuando con el análisis etimológico del concepto de Administración Pública, se puede decir que Pública viene de la expresión latina *Publicus* que significa Público. Aplíquese la potestad, jurisdicción y autoridad para hacer una cosa, siendo el contrapuesto a lo privado.

Aterrizando un poco más a lo que específicamente se refiere el término Administración Pública, como un primer acercamiento al concepto, es posible afirmar que se trata de un conjunto de entes públicos que configuran la organización administrativa de un Estado, siendo que se está viendo al Estado como aparato. De aquí deriva que al Estado se lo conoce como el ente público mayor, cuando se refiere al Poder Central, para contrastarlo con los entes públicos menores como lo son la Caja Costarricense del Seguro Social, el Instituto Nacional de Seguros, el Instituto Costarricense de Electricidad, entre otros; quienes constituyen el poder descentralizado respecto de ese poder central.

Ahora bien, colocándonos desde la óptica de la Ley General de la Administración Pública, siendo la norma específica de la materia, en su artículo primero define a su objeto de estudio como la que está constituida por el Estado y los demás entes públicos, cada uno con su personalidad jurídica y capacidad de derecho público y privado. Analizando cada una de las partes de este concepto, se puede notar cierto error debido a que el Estado es la totalidad que incluye al Poder Central y al Poder descentralizado, viendo a estos como el Poder Ejecutivo y los entes públicos menores respectivamente.

Por lo tanto, se considera que lo más adecuado, correcto y exacto que se podría decir respecto de la conceptualización que hace la Ley General de la Administración Pública de la Administración Pública como tal sería que esta está constituida por el Poder Central y los demás entes públicos, cada uno con su personalidad jurídica y capacidad de derecho público y derecho privado.

Como un último comentario respecto de este tema, es interesante mencionar que la Administración Pública cuenta con dos versiones, una estática donde se lo ve al Estado como un aparato, como una estructura organizacional, donde se puede colocar lo que se conoce como el organograma de la Administración Pública. Este constituye el gráfico que representa la estructura formal de una organización. Pero, por el otro lado, se encuentra la versión dinámica, por medio de la cual el Estado es visto bajo el lente de las funciones, potestades y facultades que tiene asignadas de modo unitario o global y, a la vez, en el detalle de los entes públicos menores. Bajo esta estructura se ubica lo que se conoce como fluxograma. Este es un gráfico que muestra el flujo y número de operaciones secuenciales de un proceso o procedimiento para generar un bien o un servicio en una organización determinada.

Colocándonos un poco desde el punto de vista de la Administración Pública como empleador, cabe mencionar que un concepto acertado de esta sería ver a esta institución como un conjunto de elementos personales y materiales que tienen encomendado el ejercicio de las funciones y competencias que establece la Constitución Política y el resto del ordenamiento jurídico. Ahora bien, para desarrollar dichas funciones, se debe recurrir a los empleados públicos. Respecto de ellos, la Administración Pública actúa como principal y especial

empleador, por lo que, como tal, debe acogerse a la normativa laboral en todos sus aspectos; o bien, a la normativa de carácter administrativo en lo que corresponda, ya que estamos frente a una relación de empleo público.

Concepto de Mobbing

Conceptualizar el término mobbing sin remontarse a su historia es un tanto complicado, pero uno de los conceptos actuales en el ámbito europeo es asimilándolo a lo que se conoce como acoso laboral, definiéndolo como el conjunto de comportamientos, acciones o conductas ejercidas por una o diversas personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, destinadas a dañar la integridad física y psicológica de una o más personas, que representa un desequilibrio de fuerzas, con el objetivo de destruir su reputación y sus redes de comunicación y perturbar el ejercicio de sus funciones aprovechando las deficiencias en el sistema organizativo.

Ahora bien, cabe mencionar que el primer autor que utilizó el término mobbing trasladando el concepto general de acoso al ámbito laboral fue Heinz Leymann, en el año 1980, quien lo definió como la situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la 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.

La Unión Europea conceptualizó al mobbing por medio de su resolución del 14 de Mayo de 2001, diciendo que es el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de manera directa o indirecta, de parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío.

Un informe realizado por el Centro de Investigación jurídica en Línea de la Universidad de Costa Rica sobre el tema, define al mobbing o acoso moral en el trabajo, indicando, primeramente, que proviene del verbo inglés to mob que significa asaltar o acosar. Ahora bien, basándose en el concepto que da la Authority (HSA) de Irlanda en el 2003, se puede definir al acoso moral como una conducta inadecuadamente reiterada, directa o indirecta, que puede ser verbal, física o de otro modo, de una o más personas contra una u otras en el lugar de trabajo y/o en el proceso de contratación que, razonablemente, puede considerarse que contraviene el derecho de las personas a un trabajo digno. Por lo tanto, un incidente aislado no se considera acoso.

Tomando en consideración la conceptualización que hace la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Informe para la discusión en la Reunión de expertos encargada de elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el sector de los servicios para octubre de 2003 en Ginebra, se puede afirmar que el mobbing es la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar del trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.

De este último concepto es posible extraer que el elemento subjetivo activo, el acosador, es identificado no como un sujeto individual sino con varios sujetos, debiéndose distinguir entre quién promueve el mobbing, convirtiéndose en el autor y quienes lo secundan por una simple acción simpática o mimética.

Es de suma importancia afirmar que el término mobbing es conocido también como acoso moral, psicoterror, hostigamiento laboral, persecución encubierta, intimidación en el trabajo, maltrato psicológico o violencia psíquica. Siguiendo los dichos de Leymann, pionero en la conceptualización del mobbing, este fenómeno está constituido por actitudes hostiles, frecuentes y repetidas en el lugar de trabajo, siempre dirigidas hacia una misma persona.

En otras palabras, se trata de una situación comunicativa que amenaza con infligir al individuo graves perjuicios a nivel psicológico o físicos. Por lo tanto, es un proceso de destrucción que se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas en forma aislada, podrán parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos.

Cabe destacar que, desde otra perspectiva diferente, se podría conceptualizar al fenómeno en cuestión como el conjunto 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 cierta molestia.

Tomando en consideración los dichos de la psiquiatra francesa Marie – France Hirigoyen, se puede definir al acoso moral como toda conducta como gestos, palabras, 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.

Analizando todos y cada uno de los conceptos que aportan los doctrinarios, tanto en ámbito nacional como internacional sobre el fenómeno social que constituye el mobbing como tal, es interesante destacar que los primeros acercamientos que existieron respecto de esta situación se dieron en Europa, siendo los pioneros en normarlo y ocuparse de ello como un problema a resolver y delimitar con claridad en el mundo jurídico. Siguiendo un poco con esta reseña de conceptos, es interesante mencionar el que proporciona el catedrático Iñaki Piñuel y Zabala refiriéndose al acoso laboral como el deliberado y continuo maltrato modal y verbal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado o incluso excelente en su desempeño por parte de uno o varios compañeros de trabajo, que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización.

Por lo tanto, para que se configure el acoso laboral el propósito perseguido por el superior jerárquico debe ser de perjudicar la integridad y la personalidad en su faz espiritual del trabajador mediante el empleo de operaciones ajenas a un trato cordial y respetuoso y que infrinja contra su dignidad. Ahora bien, ahondando un poco más en este punto, es importante afirmar que la configuración del acoso como tal se da cuando conviven las siguientes situaciones, por un lado la persecución continuada y persistente que se materializa en intentar desestabilizar emocionalmente, hostigar, maltratar verbalmente, ya sea a través de gritos o

amenazas; y por el otro, se den conductas de hostigamiento reiteradas en el tiempo como mínimo a lo largo de seis meses con una frecuencia de una o más veces a la semana.

Hilando más fino aún, se puede traer a colación lo dispuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS) quien en el 2004 dispuso que una conducta es calificada como acoso cuando se trate de un comportamiento irracional, repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, creando un riesgo para la salud y la seguridad. Ahora bien, por comportamiento irracional se entiende al comportamiento de una persona razonable, que teniendo en cuenta las circunstancias, considera que discrimina, humilla, debilita o amenaza; siendo que el término comportamiento incluye las acciones de un individuo o grupo. Al hablar de un riesgo a la salud y seguridad se está haciendo referencia a un riesgo para la salud mental o física del trabajador. Por lo tanto, el acoso suele constituir un mal uso o abuso de autoridad, cuyas víctimas pueden tener dificultades para defenderse.

Desde un punto de vista jurídico, el Lic. Ugarte, en su artículo El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología publicado en el 2012 en la Revista de Derecho de Valparaíso, Chile, afirma que la construcción del concepto de acoso laboral toma los aportes de la Psicología. En este sentido, se cuestiona si el Derecho tiene que seguir unido a la noción psicológica del concepto o transitar su propio camino. El objetivo es encontrar la mejor forma de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores. Por lo tanto, para elaborar una aproximación al concepto de acoso laboral se deben tener en cuenta los elementos centrales en los que se han basado diferentes sistemas jurídicos para emplear esta noción. Estos elementos son:

- Conducta persistente

- Conducta sistemática
- Intencionalidad
- Lesión de los derechos del trabajador

En esta misma línea de pensamiento, cabe destacar que los elementos que debe reunir un concepto de acoso laboral de forma completa y adecuada son los siguientes:

- Comportamientos negativos
- Reiterados
- Cometidos por el empleador, sus representantes o compañeros de trabajo
- Realizados por un individuo o grupos de individuos
- La afectación de aquellos bienes protegidos por el ordenamiento jurídico
- La posibilidad de causar daño o perjudicar el ambiente de trabajo.

El fenómeno del acoso laboral puede ser conceptualizado desde el punto de vista de la violencia, diciendo que se trata de un fenómeno social que debe ser abordado desde una visión integral, reconociendo que el bienestar psicológico y social, son una parte fundamental de la salud y de los derechos humanos.

El término anglosajón Mobbing deriva etimológicamente de la expresión latina “Mobile Vulgus”. Este transmite la idea de una muchedumbre en movimiento (vulgo móvil). Aparece en el siglo I antes de Cristo, en Cicerón (*Phaenomena Aratea*); luego en Boecio (*Philosophae Con – Solationes*), ya en el siglo VI de esta era. Al idioma inglés pasará en el siglo XV. Las peculiaridades fonéticas de esta lengua la abrevian hasta la escueta forma de “mob”, allá por el

siglo XVII cuando “mob” adquiere el significado de “populacho”. En el siglo XVIII se consolida esta acepción; en el diccionario de Samuel Jonson de 1755 figura como “crowd, a tumultous rout” (multitud, huída tumultuosa). Por entonces surge el verbo “to mob”, que se aplica al ataque proveniente de una masa humana desbocada. En este orden de ideas, Edmund Burke (Reflections on the Revolution in France) se sirve en 1790 del vocablo para describir los tumultos de la marea revolucionaria durante la Revolución Francesa. Y este es el significado que conserva en la actualidad.

Ahora bien, ya en el siglo XX, el nobel y etólogo alemán Konrad Lorenz utilizó el término mobbing en relación con el comportamiento agresivo de grupos animales con el objetivo de echar a un intruso del territorio.

De acuerdo con la conceptualización que hace el Ministerio de Trabajo de la República Argentina respecto del tema, se puede afirmar que el término mobbing se considera como una forma característica del estrés laboral y se define como una situación en la cual una persona o grupo de personas ejerce una presión psicológica extrema de forma sistemática, por lo menos una vez a la semana, durante un tiempo prolongado, más de seis meses, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Esto también es conocido como psicoterror u hostigamiento.

En otras palabras, se está frente a un proceso de destrucción de la personalidad o de la autoestima dirigida hacia una persona, que sería la víctima, y con el fin de lograr su exclusión laboral. Se trata del ejercicio de una violencia discriminatoria hacia una persona determinada,

que afecta por igual tanto a hombres como a mujeres de cualquier edad y que provoca, en definitiva, el hundimiento moral o psicológico de la víctima.

La forma de manifestación del mobbing no es súbitamente, sino que conlleva un período prolongado en donde existe una serie de actos aislados ejecutados por el hostigador o los hostigadores. Este hostigamiento debe de ser de carácter permanente, continuo, hasta lograr el derrumbamiento psicológico del trabajador-víctima, originando en ella inseguridad, temor y desconfianza en sí misma.

Elementos y características del Mobbing

Como primera medida, cabe destacar que el mobbing no debe de confundirse con situaciones de estrés laboral ni con conflictos habituales o incidentes puntuales en las relaciones de trabajo, debido a que se entienden como aspectos de la cotidianidad laboral y no conforman acoso. Sin embargo, cuando estas conductas de hostilidad suceden de forma sistemática en un extenso período de tiempo se puede convertir en una situación de acoso.

Ahora bien, la víctima de acoso laboral afronta agresiones que van creciendo en intensidad y frecuencia, por eso no se trata de un fenómeno estático, sino de un proceso escalar gradual. En esta misma dirección, es posible afirmar que el acoso es una forma de violencia que a pesar de ser destructiva puede pasar inadvertida. Por lo tanto, la gravedad del fenómeno se construye a partir de la acumulación de ataques agresivos constantes y repetidos, que

transforman una falta de respeto en conductas perversas y promueven un lugar de trabajo desagradable.

En consecuencia, las acciones de acoso distintivas son: intimidar, atemorizar, provocar peleas verbales, engaños, rumores, desgastar a la víctima de forma emocional e intelectual y desacreditar su honestidad, su ética y su profesionalidad. Asimismo, tomando en consideración lo dispuesto por el precursor de este tema, Leymann en su artículo doctrinario titulado “The content development of mobbing at work, publicado en el European Journal of work and organizational Psychology” de 1996, quien identifica varias conductas que constituyen mobbing. Estas conductas se pueden agrupar de la siguiente forma, a saber:

- Comunicación: esto se refiere a que no se le permite a la víctima expresarse correctamente, se realizan amenazas verbales.
- Afectación social: hace referencia a lugares de trabajo aislados, los compañeros no hablan con él.
- Desprestigio personal: hay que tener en consideración en esta situación que se trata de burlas, ridiculizaciones, rumores.
- Descrédito laboral: es interesante destacar que se trata de una situación en la cual no se le asignan tareas a la víctima o, las que se le dan son innecesarias.
- Afectación de la salud: hay que destacar que se trata de un acoso sexual, un trabajo peligroso, una agresión física, entre otras cosas.

Cuando se trata de un agresor que es de rango superior emplea, principalmente, agresiones verbales y medidas organizacionales mientras que los compañeros acosadores utilizan, en mayor

medida, la estrategia de atacar a la vida privada de la víctima. En relación con este punto, las mujeres hostigadoras optan por, entre otras cosas, burlarse en público, expandir rumores, exagerar y criticar errores en las tareas, limitar la comunicación con la víctima y ridiculizar aspectos de su vida privada. En cambio, si se describe las estrategias de los hombres acosadores, es importante mencionar que tienden a establecer tareas nuevas sin explicar en qué consisten, fijar actividades que van contra la moral de la víctima, quitar importancia a su trabajo, reprimir la expresión de ideas o adjudicarle un lugar de trabajo en donde se le dificulte socializar.

Tomando en consideración lo dispuesto Kahale Carrillo (2008) y Perez Águila (2013), mencionados por la Licda. Cristina Álvaro Sanz en su Trabajo de Fin de Grado presentado en la Universidad de Valladolid, es posible afirmar que se establecieron como elementos configuradores del acoso laboral y que, indefectiblemente, no pueden faltar los siguientes, a saber:

- Hostigamiento, persecución o violencia psicológica contra una persona o un conjunto de personas: el hostigamiento que la víctima recibe debe ser objeto de varias conductas que conformen en su totalidad una perspectiva de maltrato psicológico, una denigración o vejación del trabajador que no puedan confundirse con una simple situación de tensión. Este comportamiento tiene como finalidad aislar al trabajador de su ámbito laboral.
- El carácter intenso de la violencia psicológica: la violencia psicológica debe ser intensa y grave, no basta con que sea leve y no produzca un daño en una persona normal.
- La conducta tiene que ser prolongada: el acoso laboral no se puede presentar como un hecho aislado. Por lo que la distinción entre un conflicto laboral y el mobbing se focaliza en la frecuencia y en la duración de los ataques.

- La finalidad del comportamiento debe de ser dañar psíquica o moralmente al trabajador para marginarlo de su entorno laboral: este es uno de los elementos que sirve para diferenciarlo de conductas aisladas, debido a que no tienen una finalidad concreta, sino que se producen por las tensiones ordinarias que se generan en el entorno laboral.
- La exigibilidad o no de que se produzcan daños psíquicos en la víctima: este punto se refiere a que para que se configure un acoso laboral, necesariamente, tiene que existir un daño psíquico en la víctima.

En suma, un adecuado concepto de acoso laboral incluyendo todos y cada uno de los elementos identificados en el párrafo anterior es toda situación de conflicto interpersonal o grupal con el fin de ponerle propósito, en el que una o varias personas ejercen una violencia psicológica a otra, durante un tiempo prolongado, con el fin de conseguir aislarlo en relación al grupo, haciéndole perder su autoestima personal y su reputación profesional.

La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica se ha pronunciado al respecto indicando que los elementos característicos del acoso laboral son los siguientes:

- La intencionalidad de minar la autoestima y dignidad del funcionario.
- La repetición de la agresión por un período.
- Que la agresión provenga de quien tiene la capacidad de causar daño.
- Que la finalidad consiste en presionar al servidor para que abandone su trabajo y así dar por terminada la relación de empleo (Sala Constitucional, 17 de Octubre de 2008, entre otros).

Otra resolución que ilustra la tendencia de los órganos jurisdiccionales es la del Tribunal Contencioso Administrativo, Sección IV, del II Circuito Judicial de San José, mediante Resolución número 36 del año 2006, señaló que se requerirían probar cuatro elementos para declarar que ha habido acoso laboral; es decir, los elementos de intencionalidad del agresor, reiteración de la agresión, capacidad del agresor de causar daño y el fin perseguido, tal como se mencionó en el párrafo anterior.

Acepciones del Mobbing

Como se viene comentando en los apartados anteriores, el mobbing tiene diferentes acepciones, las más comunes son: acoso moral, acoso psicológico, acoso sexual en el trabajo, las cuales se detallarán en las siguientes líneas. Con esto último se hace referencia a que este fenómeno social es asimilado o utilizado como sinónimo de los términos que se mencionaron *ut supra*, siendo que se trata del análisis de la misma figura desde sus diferentes puntos de vista.

El acoso moral en el trabajo

Siguiendo los dichos de Lluís Borrás Roca en su artículo El Mobbing o Acoso moral en el trabajo, publicado en el sitio web masterforense.com, es interesante mencionar que, a modo de definición, el acoso moral constituye una destrucción insidiosa y fría mediante frecuentes ademanes de desprecio y de humillación de una persona hacia otra durante un período largo. Se trata de una violencia sin tregua que aniquila la autoestima de la víctima y la descalifica con una

simple mirada o un cierto tono de voz. El agresor busca a menudo aliados entre el resto de los trabajadores.

Otro concepto interesante sobre esta acepción del mobbing es el que brinda la Comunidad Europea, diciendo que se trata de un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas con el objetivo o el efecto de hacerle el vacío. Entre las conductas de acoso moral o persecución psicológica se encuentran las que pretenden atentar contra la reputación de la víctima, ridiculizándola públicamente contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole tareas de excesiva dificultad o trabajo en demasía o recriminándole por unos supuestos malos resultados de su tarea o, en fin, pretenden manipular su comunicación con los demás compañeros o superiores. _

Una de las principales características del mobbing radica en ser una forma de acoso en el trabajo en el que una persona o un grupo de personas se comportan abusivamente con palabras, gestos o de otro modo que atentan a los empleados con la consiguiente degradación del clima laboral.

Tomando en consideración lo dispuesto por Carlos Alberto Toselli, Pablo Martín Grassis y Juan Ignacio Ferrer en su publicación titulada Acoso Moral (Mobbing) recopilada por VLex, podemos afirmar que el acoso moral constituye el hostigamiento ejercido de modo cotidiano y sistemático sobre el trabajador. Por lo tanto, consiste en una serie de hechos que tienden a

menoscabar el ánimo del trabajador en busca de su renuncia. También constituye un tipo de agresión extremadamente sutil en cuanto perversa, ya que se trata de un comportamiento premeditado, que se ejecuta según la estrategia minuciosamente preconcebida con un objetivo claro y concreto que se resume en la anulación de la víctima y el consecuente abandono del trabajo.

Se trata, también, de todo acoso, ataque moral, maltrato psicológico, humillación y/o toda acción u omisión que, en forma directa o encubierta, atente contra la dignidad, integridad física o psíquica, moral o social de un trabajador; intentando con la utilización de este término referir toda modalidad psicológicamente agresiva y denigrante dirigida al obrero, tendiente a su exclusión de su lugar de trabajo. En consecuencia, el acoso moral se traduce en la amenaza, mayoritariamente encubierta, la humillación y/o el hostigamiento que en forma constante o, repetida y prolongadamente, padece un trabajador en ejercicio de su función durante su jornada laboral.

De esta forma, la doctrina señala que el acoso laboral consiste en aquella situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente durante un tiempo relativamente prolongado (como media, seis meses), sobre otra persona o personas 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 acabe o esas personas acaben por abandonar el lugar de trabajo.

Ahora bien, Jorge Sappia, citado por Alberto Toselli, Pablo Martín Grassis y Juan Ignacio Ferrer en la misma publicación mencionada párrafos más arriba, sostiene que esta conducta que carece de configuración penal de ningún tipo, está constituida por la persecución y el hostigamiento contra una persona, sin darle tregua, para lograr su fastidio, su cansancio y lograr con ello su alejamiento del trabajo, o su desistimiento de las acciones para lograr una mejor posición laboral.

Por lo tanto, de lo expuesto hasta ahora, cabe reseñar que el elemento subjetivo caracterizante del mobbing se puede abreviar en distintos móviles, a saber: en primer lugar satisfacer las necesidades psicópatas del hostigador, que procura el escarmiento del trabajador que no le resulta obsecuente, a la vez que genera en los demás la atemorizada impresión de su poder, como sinónimo de actitud, y capacidad entendida como aptitud de dañar sin límites ni tapujos, logrando una cuasi reducción a la servidumbre generalizada; en segundo lugar, instalar la corrupción y fraude laboral, liberándose o maltratando a aquellos empleados que resistan o combatan esas conductas espurias; en tercer término, satisfacer un afán crematístico, al deshacerse del empleado mediante una salida laboral menos onerosa, ya sea como estrategia instalada de modo general y mecanizado, ya como planificación puntual ante una eventual reestructuración en el lugar de trabajo; como cuarto punto se destaca la existencia de algún perjuicio discriminatorio o el chantaje sexual rechazado. Ello por cuanto la figura agrupa diversos comportamientos agresivos o vejatorios ejercidos en el ámbito laboral que, por acción y/u omisión, persiguen o alientan una finalidad común que es dominar la voluntad de la víctima. En un segundo orden, la razón de ser de tal objetivo puede consistir tanto en la eliminación del trabajador del puesto o lugar de trabajo, en virtud de resultarle incómoda su presencia al

hostigador, o tan sólo degradar el clima laboral como táctica de gestión o por puro narcisismo y retorcimiento del acosador.

Ahora bien, se ha constatado que la incomodidad mencionada más arriba que genera ese trabajador en el acosador suele obedecer no a defectos, sino a virtudes de la víctima; es decir, a la eficiencia del atacado, a su elevado nivel intelectual, a sus posibilidades de ascenso o por contar con una lucidez que a las claras excede la del hostigador. Tanto es así que, por ser lo usual, se ha llegado a postular como definitorio ese perfil de la víctima sobresaliente al pregonar que la víctima de mobbing es una persona idónea y calificada para las tareas que viene desarrollando. Si bien es lo más frecuente, ello no descarta lo opuesto, donde el perseguido lo fuera por su bajo rendimiento o mal comportamiento en un equivocado atajo para lograr su desvinculación. O bien, que ello sea un matiz indiferente para el acosador.

En suma, se puede decir que se trata de un tipo de situación comunicativa que amenaza con infligir al empleado graves perjuicios psíquicos y físicos somáticos hasta obtener el dominio de su voluntad y ánimo en orden a cuestiones de índole estrictamente laborales, ya sea con un fin de lucro o puramente perverso, pero despojado del acoso sexual. Por lo tanto, si bien es indispensable que como resultado de dicho hostigamiento psicológico se coloque a la víctima en el ánimo de abandonar el empleo, por devenir intolerable su conservación en esas condiciones, para configurar la figura no necesariamente será ese el objetivo perseguido por el acosador, quien despreciando tal consecuencia puede guiarse por algún móvil en sí mismo discriminatorio o por un sentimiento perverso que se alimenta de su sufrimiento. En consecuencia, debe existir un comportamiento abusivo de parte del hostigador en grado tal que devenga en intolerable,

perverso, feroz y no meramente arbitrario. Debe demostrarse anormal por contraposición a lo habitual en el medio laboral de que se trata y que esta sea de contenido sexual.

Las Dras. María Estela Piña y Nevy Bonetto de Rizzi, en el XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que se celebró en la República de Chile en el 2002, plantean que se configura el acoso moral cuando en el ámbito laboral se genera violencia dirigida a la alteración o destrucción del equilibrio psíquico de otras personas que no es solamente de un tipo de acoso moral, sino también de acoso psicológico.

Asimismo, la OIT definió la violencia en el lugar de trabajo como toda acción 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 esta. Se la denomina violencia interna en el ámbito laboral cuando tiene lugar entre los trabajadores incluidos jefes, directores, supervisores y violencia externa ocurre entre trabajadores, directores y supervisores y toda otra persona presente en el lugar de trabajo.

El accionar se produce de manera oculta, solapada, intrigante, silencioso, no es evidente como la agresión física, se caracteriza por un continuo y deliberado maltrato verbal y modal, tratando de lograr el aniquilamiento o destrucción psicológica, o la salida de la organización o su sometimiento, se atenta contra la dignidad del trabajador. Cabe destacar que, siguiendo la teoría del daño, debe ser de tal magnitud que pueda provocar una lesión permanente, en forma frecuente, al menos una vez por semana.

El acoso psicológico en el trabajo

El concepto mobbing, traducido al español, significa acoso psicológico que puede ser definido como el continuado y deliberado maltrato verbal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él de forma cruel, con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener el abandono de la víctima de su puesto de trabajo a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador.

Ahora bien, analizando este concepto, se pueden identificar como elementos primordiales para que se configure este fenómeno social:

- La intencionalidad: el acosador tiene como objetivo humillar, vejar, aislar y obligarle a abandonar su lugar de trabajo.
- La repetición de la agresión
- La longevidad de la agresión: se refiere a la continuidad en el tiempo.
- La asimetría de poder: esto hace referencia a la relación de poder que se genera entre el acosador y la víctima, siendo que existe una diferencia sustancial, ya sea de hecho o de derecho.
- El resultado: debido a que provoca todo tipo de consecuencias sobre la salud física y psíquica de la víctima, sobre su entorno personal y familiar.

Remontándose a lo dispuesto por la legislación europea sobre el acoso psicológico, más precisamente en la legislación sueca, se lo podría conceptualizar como aquellas acciones

reprobables o claramente hostiles frente a un trabajador o trabajadores adoptadas en el ámbito de las relaciones interpersonales entre los trabajadores de forma ofensiva y con el propósito de establecer el alejamiento de los trabajadores acosados respecto de los restantes que operan en el mismo centro o lugar de trabajo.

Asimismo, en un proyecto de ley italiano se lo definió como los actos y comportamientos llevados a cabo por el empresario o por los sujetos que tengan una posición jerárquicamente superior o de igual grado o categoría en el conjunto de los trabajadores, hechos con el propósito de dañar a un trabajador con carácter sistemático, de modo perdurable y clara determinación.

Ahora bien, con respecto a los elementos que se destacan de los dos conceptos mencionados, en primer lugar se tiene que hacer referencia a que se trata de una conducta hostil e intimidatoria seguida frente a un trabajador o trabajadora en el marco de su relación asalariada por cuenta ajena. En segundo lugar, es interesante referirse a que puede ser llevada a cabo por un individuo o varios individuos y que este o estos puedan ser tanto el propio empleador o patrón, como su representante o mando intermedio (jefe de personal, de área, de sección, etc.) o incluso sus propios compañeros de trabajo con una posición de hecho (poder personal) superior; por un lado se destaca la persecución y acoso que pudieran ejercitar el patrón o sus representantes inmediatos frente al trabajador o trabajadora acosado por motivos de reorganización o de reordenación de efectivos, que realmente pueden estar encubriendo una auténtica limpieza de efectivos por motivos ocultos, caprichosos o personales.

Por otro lado, se tienen que diferenciar las formas de acoso recurrente que los trabajadores que ostentan o pueden ostentar una posición de hecho superior, respecto de la que puedan ocupar los restantes, ejerciesen o pudieran ejercer frente a los mismos, con conocimiento o sin él, de tal hecho por parte del empleador y/o sus representantes.

En tercer lugar, cabe destacar que el principal objetivo del mobbing es hacerle el vacío al trabajador o trabajadora acosados con la finalidad de provocar su alejamiento de su lugar de trabajo.

Ahora bien, desde otra perspectiva, se puede afirmar que el mobbing constituye el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo superior a ellos y, por tanto, más fuerte e inteligente. A raíz de esta visión, el concepto original de mobbing aplicado al campo del acoso psicológico en el trabajo es directo y proporcional en los supuestos y situaciones en que un sujeto es sometido a persecución, hostigamiento o coacción psicológica por uno o varios miembros del grupo al que pertenece, con la complicidad o aquiescencia del resto.

Lo mismo sucede cuando se habla del acoso pernicioso o enfermizo que tiene lugar entre iguales y que se fundamenta en la envidia patológica que los mediocres suelen experimentar frente a las personas más creativas y dinámicas; especial, pero no únicamente en el mundo laboral. Este supuesto está desarrollado con base en las teorías de Abraham Maslow desarrolladas en su publicación “Teoría motivacional de un psicólogo humanista”, quien se refiere al síndrome de MIA (Mediocridad Inoperante Activa) que, precisamente, se sitúa en este

tipo de comportamientos desde una óptica en la cual el individuo afectado por este síndrome, desarrolla en el seno de las organizaciones una gran actividad inoperante, acompañada de un gran deseo incontrolado de notoriedad e influencia sobre los demás, mientras que experimenta una envidia irracional ante los bienes y el progreso ajenos.

Para que se configure el acoso psicológico en el trabajo se tienen que dar los siguientes presupuestos, a saber: como primera medida, hay que tener en claro que el mobbing, en ningún caso, es una patología o entidad clínica, sino que constituye un riesgo laboral específico que, a pesar de las evidentes dificultades de prueba que puede presentar, como consecuencia de su naturaleza metamórfica y plástica, puede ser reducido, objetivado e incluso medido o peritado. Como consecuencia de ello, hay que afirmar que el mobbing constituye un riesgo psicosocial, siendo este último de los que menos tratamiento normativo y legislativo tienen.

Estos factores o riesgos psicosociales son consecuencia inmediata de la organización del trabajo y pueden afectar a la salud de los trabajadores a través de mecanismos psicofisiológicos. Una de sus manifestaciones más comunes es el llamado estrés ambiental, entendiéndolo como una consecuencia de la exposición a factores de riesgo de naturaleza psicosocial relacionados con la propia organización del trabajo y de su contexto ambiental y social.

En suma, el mobbing está constituido por una serie de actuaciones hostiles dirigidas a una persona de forma continuada, la existencia de pequeños roces o discusiones en un ámbito de trabajo con los jefes o compañeros, o las diferencias persistentes incluso, constituyen un fenómeno normal, aunque no deseable que en ningún caso sería calificado como mobbing. Ahora

bien, si se convierte en una actuación de persecución y hostigamiento permanente, entonces sí se podría estar en presencia de este fenómeno, que constituye igualmente un tipo específico de estrés, pero donde la situación estresante no proviene del ambiente propio de trabajo o su contenido o características, sino por una agresión psicológica persistente, bien por parte de sus compañeros, bien por parte de sus superiores o de tipo estratégico.

El acoso psicológico se califica por sus efectos de promover un medio laboral hostil e intimidatorio para la persona que lo sufre. Los medios de que el acosador dispone para lograrlo son múltiples, como también lo son las personas capaces de ejercerlo. Las finalidades varían desde la presión permanente para expulsar al agresor del lugar de trabajo hasta la mera satisfacción morbosa de este último.

La Ley de Modernización Social de noviembre de 2001, promovida por el derecho francés, definió al acoso psicológico al decir que ningún trabajador debe sufrir conductas repetidas de acoso moral que tengan por objeto o por efecto una degradación de sus condiciones de trabajo susceptible de poner en peligro sus derechos o su dignidad, de alterar su salud física o mental o comprometer su futuro profesional.

El acoso sexual en el trabajo

El acoso sexual en el trabajo es todo comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona a la que va dirigido y que incide en forma negativa en la situación de la víctima. Cabe destacar que el sujeto activo no solamente pueden ser los jefes o el empleador, sino que también

podría recaer en un compañero de trabajo. Asimismo, hay que mencionar que este tipo de acoso puede configurarse en un solo acto.

Desde otra perspectiva, se entiende por acoso toda conducta verbal, no verbal o física, de naturaleza sexual indeseada por la persona a la que se dirige y cuya aceptación o rechazo es utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso al empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada o para crear un ambiente intimidatorio o humillante para esta.

A raíz de estos conceptos, se han indicado como conductas características de este fenómeno las siguientes: la solicitud de relaciones íntimas (aún sin requerir el acto sexual como tal) u otro tipo de conductas de naturaleza sexual; tocamientos o roces deliberados y ofensivos; comentarios sexistas sobre la apariencia física del trabajador o trabajadora; preguntas indiscretas sobre su vida privada; insinuaciones sexuales importunas; exhibición de material pornográfico o colocación de imágenes de ese tipo en los lugares de trabajo, etc.

Continuando con lo indicado en el párrafo anterior, la conducta a la que se refieren los conceptos mencionados *ut supra* tiene que ser indeseada por parte de la persona a la que se dirige, siendo este un aspecto fundamental de la caracterización del acoso, significando que corresponde a cada persona determinar el tipo de comportamiento que le resulta aceptable y de parte de quien provenga siendo estos puntos determinantes al momento de la elaboración de la correspondiente denuncia.

Por lo tanto, el acoso debe ser juzgado según la percepción de la persona que lo sufre, por medio de la creación de un criterio subjetivo, en contraposición a lo que comúnmente se suele sostener en la actividad tribunalicia, ya que en este ámbito se tiende a establecer un criterio objetivo respecto de la forma en que una persona razonable en la misma situación habría percibido tal comportamiento. Ambas posiciones mencionadas fueron sostenidas por tribunales de los Estados Unidos como también la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de dicho país, inclinándose esta última por la primera posición desarrollada en este párrafo.

Otro punto a tener en consideración con respecto a este punto en análisis es que la atención sexual se convierte en acoso si continúa una vez que la persona objeto de este ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo es aceptado y mutuo.

Asimismo, debe incluirse como acoso sexual el que se da con carácter de indirecto, lo que significa que se favorece la promoción o mejores condiciones de trabajo de quienes conceder favores sexuales a sus superiores, siendo relegados los criterios de mérito o antigüedad. Por lo tanto, de aquí se desprenden dos tipos de acoso sexual: por un lado el denominado chantaje sexual o de intercambio o de *quid pro quo* (a cambio de esto), en el cual la aceptación o rechazo de la conducta influye directamente en el acceso al empleo o en las condiciones de trabajo, ya sea el salario, ascensos, traslados, formación, etc.; siendo que se desprende el presupuesto de que

el sujeto activo de este tipo de acoso detenta una posición jerárquica respecto al acosado, de la cual se vale para obtener sus propósitos.

Por el otro lado, se tiene el acoso sexual ambiental el cual se configura cuando el efecto es el de interferir en el rendimiento laboral de la persona o crear un entorno de trabajo hostil, ofensivo o intimidatorio. No significa que ese siempre sea el objetivo buscado, pero es la consecuencia que tiene lugar. No produce un efecto directo sobre las condiciones de trabajo *stricto sensu* porque el acosador no tiene poder para ello, pero incide en el medio ambiente o entorno laboral, el cual ha sido considerado también en sí mismo como una condición de trabajo.

En conclusión, se trata de un comportamiento directa o indirectamente vinculado a la relación de trabajo, aún cuando esta no haya llegado a establecerse, como ocurre en los casos de acoso en ocasión de la selección para un empleo, durante el período de prueba, etc. Por lo tanto, se ha sostenido que debe tenerse una visión amplia sobre el ámbito delimitado por la relación de trabajo, entendiéndose por ámbito laboral, a esos efectos, un comportamiento que el trabajador o trabajadora padezca cuando, de una u otra forma, se encuentra dentro del ámbito de organización y dirección del empleador.

La figura del acoso sexual es conceptualizada por el doctrinario Rodríguez Saiach, en su publicación “Acoso Sexual, Hurtos y otras causas de despido”, como el perseguir o importunar a un trabajador con fundamento en razones sexuales, persecución que tiene como fundamento el trabajo en relación de dependencia, ya sea con motivo o en ocasión del trabajo, bajo la dirección del empleador o personal jerárquico, situación que importa una discriminación en la comunidad

laboral para el trabajador, que no acepta el asedio o avance sexual y que produce o puede producir a su respecto un cambio en las condiciones de trabajo, la cesantía, o cualquier forma de menoscabar su condición de ser humano y trabajador, importando a su vez una restricción a la libertad de elegir (p. 81).

Otro concepto muy acertado respecto de este fenómeno social hace referencia a la consideración de que toda conducta de connotación sexual no deseada, tanto verbal como física, generalmente repetida, de naturaleza apta para causar un efecto desfavorable en el ambiente de trabajo de la víctima, para acarrearle consecuencias perjudiciales en orden del empleo o a ocasionar un atentado a la integridad física o psicológica de la persona o su dignidad.

En síntesis, los elementos característicos que se encuentran en la mayoría de los conceptos descritos a lo largo de este apartado son los siguientes, a saber: un comportamiento de carácter sexual, no deseado, y que la víctima percibe como algo que se ha convertido en una de las condiciones de trabajo, ya sea como habitual chantaje o creando un entorno de trabajo hostil, intimidatorio y humillante. Puede adoptar la forma de contactos físicos, insinuaciones sexuales, comentarios y chistes de contenido sexual, exhibición de materiales pornográficos o comentarios fuera de lugar y no deseados sobre el aspecto de una persona. Por regla serán varios hechos tendenciosos los que permiten detectar el asedio, pero excepcionalmente también podría bastar un solo comportamiento inequívoco y gravemente repudiable en abstracto.

Tipos de mobbing

Con respecto a la clasificación del acoso laboral, es menester afirmar que este puede ser de la siguiente forma:

- Vertical: cuando la conducta hostigadora proviene del jerarca o superior jerárquico. Por lo tanto, la víctima ocupa una posición de inferioridad con respecto al acosador o acosadores. Este tipo de acoso se suele dirigir a un trabajador o un grupo de trabajadores por motivos de reorganización o reducción de personal o simplemente para eliminar a los trabajadores conflictivos o incómodos. También cabe la posibilidad de de acoso vertical ascendente, es decir, desde los inferiores hacia los superiores, intentando desacreditar a un jefe para provocar su cese.
- Horizontal: cuando el acoso es provocado por los propios compañeros de trabajo. En este caso son los propios trabajadores de la misma categoría laboral o jerarquía, resultando que muchas veces estas personas son aspirantes a un determinado puesto de promoción en el trabajo, con el objeto de impedir mediante el descrédito o la destrucción de la autoestima del otro que este último pueda llegar a conseguir unas determinadas atribuciones o reconocimientos laborales.
- Mixto: es una combinación de ambos, es decir del horizontal y del vertical.

Otra clasificación que se conoce respecto de este tema es la que se efectúa desde el punto de vista del escalafón del acosador y se distinguen:

- Acoso laboral descendente: el acoso lo ejerce una persona que ostenta poder contra un subordinado. El hostigador se aprovecha de su cargo y de su autoridad para mantener sus estrategias abusivas. Este tipo de acoso también es conocido como bossing, siendo esta una expresión inglesa que deriva del vocablo boss, cuyo significado es jefe; por lo que cuando la persecución es ejercida sobre el trabajador por el superior jerárquico, que bien puede ser el mismo empleador. Este puede obedecer a dos vertientes, ya sea un abuso de poder por parte del superior a efectos de afianzar su posición, por el miedo que siente de perder el control de esta situación dominante; o bien, se puede tratar de un individuo perverso que necesita aplastar a otro para robustecer o apuntalar su reducto. Tiene cierta similitud con el mobbing horizontal en el sentido de que en esta variedad pueden incidir la envidia o los problemas personales, pero en este caso concreto todo está teñido por la situación de superioridad jerárquica con la que cuenta el acosador, por lo que se deduce que en la base de la agresión campea el poder. Con respecto a este último concepto, se puede identificar diferentes bases de ese poder, como lo son:
 - El derivado de la posición: por el rol que ocupa el sujeto en la jerarquía institucional.
 - Poder personal: relacionado con las características propias y personales de la persona del acosador, conocido como carisma.
 - Poder de experto: tiene su base en el conocimiento o experiencia que evidencia el desempeño de la función.

- Poder de oportunidad: se trata de estar en el lugar adecuado, en el momento justo, lo que significa estar en lugares claves, de paso necesario a las fuentes del poder. Es en este tipo de poder que se basan los acosadores de escasa inteligencia y con cierta incompetencia para el ejercicio de sus funciones específicas.
- Acoso laboral ascendente: se da cuando una persona con un rango jerárquico superior es hostigado por uno o varios de sus subordinados. Es aquel que se da en sentido contrario al anterior, es decir cuando quien acosa es el subordinado y lo hace hacia el jefe, generalmente en este caso los acosadores funcionan en equipo y se manifiesta con una actitud de abierta rebeldía frente a las órdenes que emanan del acosado, se da con frecuencia cuando se nombra un jefe en determinada sección más joven y con menos antigüedad, o formación profesional, que la media del grupo. Por otra parte, esta persona que se inserta a fin de ocupar un cargo jerárquico trae su propio bagaje de ideas que, habitualmente, no coinciden con las que regían hasta ese momento y que son rechazadas de plano por el resto, sobre todo si el novel integrante no consigue imponer las suyas, lo que deberá hacer en todo caso, sin mostrarse autoritario o autosuficiente; porque ello, sin duda derivarían en problemas del tipo que ocupan este trabajo. Por lo tanto, estas cuestiones se profundizan si quien ingresa, con responsabilidades de mando, logró dicho cargo por alguna relación parental con el dueño o jefe máximo del lugar de trabajo. La situación descalifica para el grupo al nuevo jefe y ello podrá decantar en hacerlo objeto de ataques. Otra causa que puede dar inicio a este tipo de mobbing es cuando quien asciende es uno del grupo y el igual, hasta ese momento, se convierte en *primus inter partes*, si el que asciende es a quien el grupo tenía identificado como allegado a la institución, lo más probable es que más temprano que tarde se desate la tempestad.

- Acoso laboral horizontal: se da cuando un trabajador es acosado por un compañero del mismo nivel jerárquico. También puede ser un grupo de colegas en contra de un compañero, pero usualmente hay un líder en el grupo apoyado de alguna forma por su superior. Cuando el acoso se da entre personas o grupos de personas de similar nivel jerárquico dentro de la organización piramidal se está ante este tipo de mobbing. Es común la presentación de esta forma de acoso en la Administración Pública y en las universidades ya que los grupos acosadores se amparan en la guerra entre funcionarios. Los pares, acosadores, ven en la víctima un rival con mejores posibilidades de ascenso que los que integran el grupo. Lo que tipifica esta situación es que el acosado es generalmente un solo individuo, en tanto que entre los acosadores están todos los que se consideran homogéneos o inter pares. Por otra parte, no necesariamente debe haber causas objetivas que desencadenen el hostigamiento, tales como raza, sexo, apariencia física, religión, a veces basta con imaginar una posible diferencia, algo distinto para que se ponga en marcha la maquinaria del acoso.
- Acoso laboral total: cuando el trabajador se ve asediado por su jefatura, aislado por sus compañeros y boicoteado por sus empleados.

Otra forma de clasificar al acoso laboral es tomando como parámetro ya no a la persona del acosador, sino la finalidad de dicho actuar, por lo que dentro de estos tipos se encuentra con:

- Acoso laboral estratégico: tiene cierto parecido con el acoso descendente y su principal característica es que el acoso forma parte de la estrategia del lugar de trabajo y el objetivo suele ser que el acosado rescinda su contrato de manera voluntaria. Es aquel que introduce indiscriminadamente a través de técnicas generadoras de competencia feroz y

espíritu paranoide entre los miembros del equipo de trabajo, bajo el pretexto de aumentar la productividad y con el objetivo de aumentar la plusvalía de cada trabajador hasta su agotamiento, logrando a su vez facilitar su reemplazo por bajo rendimiento o fomentando su fuga de esa inhumana explotación. Ello genera el escenario ideal para el mobbing descendente pero en su faceta organizacional donde si bien no le dan la orden o las instrucciones precisas de acosar, igualmente brindan señales de que su autoritarismo y poca amabilidad le resulta indiferente o hasta bienaventurado al lugar de trabajo si contribuye a crear ese marco propicio para una intensa eficacia que no deja margen para la vida agremiada y goce de beneficios laborales. El clima laboral es tóxico y crónicamente enrarecido que se mantiene merced a la alta movilidad o inestabilidad laboral que a la vez actúa como fuente impulsora.

- Acoso laboral perverso: aunque este tipo de acoso no cuenta con un objetivo específico y concreto, la principal causa por la que se realiza el mobbing es por la personalidad manipulativa y hostigadora del acosador. En este tipo de acoso, el perfil del agresor varía según su propósito. El acoso moral puede nacer en el designio de un sujeto patológico, resumiéndose en él la figura del acosador motivado al solo efecto de destruir a la víctima o regocijarse con su sufrimiento constante que le refleja el poder de dominación que tiene sobre ella.
- Acoso laboral disciplinario: tiene como finalidad que la persona acate las normas de la organización o, si no lo hiciera, sería castigada. Con este tipo de acoso no solamente se infunde miedo a las víctimas, sino que también se advierte a los demás compañeros de lo que podría sucederles si actúan de la misma manera. Este tipo de acoso laboral crea un clima dentro del ámbito de trabajo donde nadie se atreve a llevar la contraria.

- Acoso laboral institucional: responde siempre a un fin de lucro ligado a la economía de ese lugar de trabajo y rara vez es desplegado por un sujeto único guiado por otra perversión que no sea el desmedido afán crematístico. La persecución psicológica se desarrolla en medio de un sorprendente silencio e inhibición de los observadores que, aunque plenamente conscientes del abuso e injusticia de la situación, se abstienen de intervenir, sea por complicidad implícita con el plan de eliminación del acosador, sea para evitar convertirse ellos mismos en objeto de represalia. Ahora bien, este tipo de acoso institucional puede verse representado de la siguiente forma, a saber:
 - Acoso laboral institucional económico: es aquel que pretende directamente provocar la renuncia de la relación o, en síntesis, forzar bajas, eludiendo las consecuencias indemnizatorias del despido directo sin causa (incluso barajando un acuerdo peyorativo y hasta la comodidad y menor riesgo del despido indirecto, como alternativas residuales), siendo el maltrato y abuso, así dirigidos, los instrumentos para deshacerse de los empleados que, por determinada circunstancia, se han convertido en molestos y de quienes se ha decidido prescindir. No obstante, al no tener nada que reprocharles, se acude a la táctica de la desesperación, del hundimiento psicológico y moral a fin de que sean ellos mismos quienes, finalmente, se vean forzados a renunciar al puesto de trabajo, o la víctima, abrumada por la presión y por el maltrato psicológico, comienza a cometer errores o faltas hasta ese momento inexistentes, hasta que, por último, el despido se confiere así justificado.

Fases del Mobbing

Partiendo de la base de que no es sencillo establecer una secuencia real de la evolución de los comportamientos de acoso hasta enquistarse como un fenómeno paradigmático de hostigamiento. Dependerá, en buena medida del caso concreto, de las circunstancias en que se desarrolla, haciendo especial hincapié en la personalidad de los acosadores y de las víctimas, su entorno, características del lugar de trabajo, entre otras cosas.

No obstante ello, Leymann (1996) estableció con carácter genérico una serie de etapas o fases en las que se va desarrollando el problema del acoso laboral, siendo estas, en un orden cronológico, las siguientes:

- Fase de conflicto: en toda estructura organizativa laboral surgen conflictos, diferencias, roces tanto por motivos de organización del trabajo como lo son la asunción de tareas, vacaciones, entre otras, como por meros problemas interpersonales en las relaciones entre sus miembros. Los problemas son necesarios e importantes para cambiar las cosas. Muchos progresos positivos dentro de la sociedad se han alcanzado únicamente por medio de discusiones constructivas y diferencias de opiniones. Podría haber mucho menos conflictos si las personas se comportasen de una forma un poco más cívica. Solamente una pequeña parte de los problemas se extiende a casos de acoso, en el sentido estricto de la palabra. Ahora bien, normalmente estas diferencias acaban remitiendo o superándose, pero de enquistarse definitivamente, pueden suponer un punto de inflexión en las relaciones personales y el paso a una situación que puede degenerar en el paso a una segunda fase del conflicto.

- Fase de mobbing: el problema ya adquiere mayores dimensiones, se estigmatiza y una de las partes comienza a desarrollar acciones de hostigamiento, con cierta asiduidad y de forma constante. En esta fase, pueden sumarse al hostigamiento, otros compañeros de trabajo o responsables jerárquicos de la institución, esto dependiendo de qué tipo de mobbing se esté produciendo. Desde el momento en que un problema no se aclara, la víctima ya puede prepararse. En poco tiempo ocurren los cambios más espantosos. Aquel compañero tan apreciado y querido en su día, de repente es ignorado por todos. Su confianza en sí mismo se altera sensiblemente, se encuentra presionado y se vuelve inquieto. Según su carácter, se vuelve arisco, antipático y desconfiado o se retrae cada vez más a sí mismo y se mantiene callado a partir de entonces. Ahora bien, si estas reacciones tienen lugar después de que haya aparecido un problema de manera más o menos manifiesta, el proceso seguirá adelante. Sin embargo, si la táctica se presenta de repente, el acosado ya no podrá mantener contacto con sus compañeros y automáticamente se verá expuesto a un constante papel defensivo. Las personas que permanezcan al margen notarán que le pasa algo extraño. También, es muy posible que la persona que recibe este trato no tenga que pasar por esta segunda fase. Especialmente si un superior, justo después de la primera acometida, por decirlo así, hace callar al acosador enseguida. En ese caso, probablemente se pasará de la primera etapa a la tercera de una vez. Esta es la fase más aguda del proceso y tiene una duración promedio de entre unos 15 y 18 meses.
- Fase de intervención de la institución: el acoso laboral no puede mantenerse en secreto durante mucho tiempo. No es difícil que la sección de personal o el comité de la institución sospechen e intervengan en el asunto. Pero entonces, la mayoría de las veces

ya será demasiado tarde para la víctima, que estará tan dañada psíquicamente que se comportará muy mal, ya no aportará el rendimiento esperado y, muchas veces, debido al ambiente insoportable en el lugar de trabajo, habrá comenzado a ausentarse de manera injustificada. De este modo, quienes no han participado en las maniobras de acoso también verán la incapacidad y el fracaso de la víctima. En este estadio el problema trasciende y llega a conocimiento de la dirección de la institución, siempre que no provenga directamente el acoso de dicha dirección sin que exista otro superior por encima, pues entonces esta fase pierde sentido alguno y se funde con la anterior, que puede adoptar dos tipos de actitudes:

- Una positiva: que es el afrontamiento del problema investigando los antecedentes del mismo y buscando asesoramiento externo o interno, mediante servicios médicos de la propia institución y buscando su resolución, bien intentando fórmulas componedoras o bien adoptando medidas, ya sean de traslado, sanción, despido, entre otras, contra el acosador o acosadores.
- Una negativa: se da cuando se desentienden del problema, inhibiéndose o, peor aún, considerando al acosado como conflictivo o problemático y tomando partido contra él, lo que contribuye a su mayor culpabilización. Asimismo, la víctima ya no tiene ninguna oportunidad más. Si nadie la ayuda, lo que sucede en la mayoría de los casos, a medida que pasan los días se sentirá más excluida. Por lo tanto, el asesinato moral habrá funcionado perfectamente.
- Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: finalmente, de no atajarse la problemática, y de ordinario tras sucesivas temporadas de baja laboral, el hostigamiento consigue su objetivo final y el perjudicado acaba abandonando su puesto de trabajo, bien

trasladándose, sobre todo si es empleado público y tiene esa posibilidad, bien despidiéndose con indemnización pactada o sin ella, siempre menor a la que correspondería en un despido improcedente, bien pasando en su caso a percibir una pensión por secuelas psíquicas del acoso, dándose la exclusión definitiva del mundo laboral. La persona que es acosada durante largo tiempo suele sufrir graves enfermedades psicosomáticas. A menudo se le prescriben bajas médicas de larga duración e incluso acaba apartada del mundo laboral. En consecuencia, quien ha sufrido acoso una vez tiene problemas para encontrar un nuevo puesto de trabajo, ya que teme que en la nueva institución no la crean y se pongan en contacto con la institución anterior para saber qué ha pasado. En algunos casos la víctima está afectada física y mentalmente que no puede ocultar su problema en una entrevista personal. Estas derrotas vuelven a colocar al trabajador bajo una enorme presión psíquica. Se siente perdido y piensa en el suicidio. Un gran número de personas en situación de acoso piensan en el suicidio.

Causas del Mobbing

Al hablar de las causas de este fenómeno social conocido como acoso laboral, es importante aclarar que no es posible dimensionarlo desde la óptica de un solo elemento como generador del conflicto debido a que se trata de una figura multicausal, en la cual influyen variables de dos tipos, son las individuales y las organizacionales. En este sentido, existen algunos factores que tienden a explicar de forma clara la figura del mobbing como tal. Es posible conceptualizar los aspectos que facilitan su aparición considerando: por un lado, las características del contexto socio – laboral, como segundo punto, las características propias de

las relaciones interpersonales; y por el otro lado, las características personales de víctimas y acosadores, las cuales abordaré más adelante.

Por medio de un estudio meta-analítico, es posible observar que las variables organizacionales poseen una relación más contundente como pronosticadoras del acoso laboral, principalmente lo que se conoce como justicia organizacional. Mientras que las variables de personalidad, valores como el neuroticismo y la autoestima, presentan una baja relación como posibles antecedentes del acoso laboral.

Es interesante hacer mención a que una forma muy común de interpretar las causas del acoso se da con base en los factores de carácter organizacional, lo que significa que el entorno de trabajo proporciona, ya sea de forma implícita o de forma explícita, un contexto facilitador para que se produzca el acoso. Ahora bien, para ordenar un poco este tipo de factores, es importante diferenciarlos por medio de cuatro categorías, a saber:

- Cultura corporativa: es entendida como las creencias, valores y expectativas que los miembros de una organización comparten, en general, promueve la cohesión, la identificación y la disposición a colaborar.
- Organización del trabajo: aquí se manejan variables como la sobrecarga de trabajo, la imposibilidad de expresar las ideas y opiniones en el trabajo, ambigüedad en el rol, altas demandas laborales y un ambiente laboral estresante se asocian con el incremento de casos de acoso. A su vez, el fenómeno surge con mayor frecuencia en organizaciones grandes y burocráticas debido a que el acosador puede pasar desapercibido.

- Liderazgo: se relaciona con un estilo autoritario. Los mandos medios son propensos a ejercer este estilo de liderazgo, debido a la desconfianza en los subordinados y la búsqueda de la aprobación de los superiores. En este sentido, las autoridades de la organización deben incentivar políticas relativas a la gestión de conflictos.
- Entorno socio – económico: se argumenta diciendo que las condiciones económicas actuales favorecen a entornos laborales competitivos. Por lo que en contextos de inseguridad e inestabilidad laboral, es complejo establecer relaciones duraderas y comprometidas entre los compañeros, ya que resulta más factible que se instale un trato abusivo. En suma, estos cambios en el entorno socio – económico han sido potenciales disparadores de riesgos psicosociales que afectan negativamente al trabajador; en este marco se lo presiona y se le exige con el fin de alcanzar una mayor productividad.

En esta misma línea de análisis, Leymann considera que existen dos factores fundamentales identificados como causantes del problema, a saber:

- La incorrecta organización del trabajo: este factor hace referencia a los métodos de trabajo poco sofisticados, la escasa planificación y en general, un superior a cargo, incompetente o con insuficiente facultad para intervenir, o que presenta una actitud despreocupada.
- La inadecuada gestión del conflicto: se refiere a la falta de intervención de los superiores en la mediación del conflicto. Las autoridades pueden posicionarse activamente frente al problema, o bien negar la situación sin tomar acciones al respecto. En este sentido, la acción del superior al ignorar el conflicto puede ser causa del agravamiento del problema.

Con respecto a los factores individuales como causas del acoso en el ámbito laboral, es posible identificar dos partes, con perfiles totalmente diferenciados, por un lado los acosadores, quienes presentan un comportamiento activo, actitudes de hostilidad y dominación; y por el otro las víctimas, quienes se caracterizan por conductas inhibidas y con comportamientos de tipo reactivo, punto que se va a ampliar más adelante.

Sin embargo, siguiendo nuevamente los dichos de Leymann, quien entiende que no deben de buscarse las causas del conflicto en la personalidad de la víctima; esta posición la argumenta diciendo que debido a la sintomatología de estrés post – traumático que se instala como consecuencia del proceso de mobbing, el acosado puede desarrollar cambios en su personalidad. Es por esta razón que es posible que surja una malinterpretación de los síntomas, entendiendo que fueron dichos rasgos de personalidad los desencadenantes del conflicto.

En este sentido, el comportamiento neurótico, y en ocasiones obsesivo que muchas víctimas suelen presentar, podría darse como respuesta habitual a una situación que no es concebida como normal.

Si bien es algo que se va a desarrollar en los párrafos siguientes, es importante mencionar en este momento que las víctimas son definidas como paranoicas, rígidas, compulsivas; con falta de competencias sociales; con mayores puntuaciones en neuroticismo. Por lo que cabe destacar que el mobbing puede afectar en forma indistinta a cualquier trabajador, sin distinguir el nivel jerárquico, tanto a hombres como a mujeres.

En lo que a la personalidad de la víctima se refiere, se reconoce a la agresividad como un antecedente destacado, siendo que esta puede ser un rasgo de la personalidad preexistente o surgir como una reacción ante los conflictos propios de acoso, denotando la interacción entre factores ambientales y personales.

Ahora bien, por el otro lado, los acosadores son definidos como personas que presentan en mayor o menor medida los siguientes rasgos, a saber: envidia, celos, resentimiento, frustración, egoísmo. El agresor mantiene una convicción interna de no haber cometido ninguna falta más que mostrarse estricto con su trabajo. En consecuencia, una conducta que predice el actuar de una persona en su ámbito de trabajo, siempre relativo al tema en cuestión, es que para convertirse en agresor, previamente tuvo que haber sido víctima de acoso. Por lo tanto, los agresores también pueden convertirse en objeto de conductas de mobbing, siendo que este proceso puede ocurrir mediante las represalias del entorno contra el agresor en forma de conductas de acoso.

Consecuencias o efectos del Mobbing

Tal como lo indica la Dra. María Cecilia Bustamante Casas en su artículo “El mobbing laboral” (2008), las consecuencias que el acoso laboral trae en el ámbito psicológico y laboral de la víctima son:

- El lento deterioro de la confianza en sí mismo y en sus capacidades por parte de la víctima.
- El proceso de desvalorización personal.

- El desarrollo de la culpabilidad en la víctima, desde el punto de vista de que la propia familia suele cuestionarla respecto de su comportamiento.
- La creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos.
- La somatización del conflicto por medio de enfermedades físicas.
- Insomnio, ansiedad, estrés, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, cambios de personalidad, problemas de relación con la pareja, depresión.
- Inseguridad, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas e incluso familiares.
- Bajos laborales que el acosador suele aprovechar contra el trabajador.

Asimismo, además de estas consecuencias mencionadas, existen otras que son:

- La agresividad con la familia.
- El aumento de la conflictividad con la familia.
- El aumento de las enfermedades de los hijos y problemas escolares.
- El retraimiento de la víctima con la familia y amigos.
- El abandono de los amigos y el rechazo por parte del entorno de la víctima, cansados de la obsesión con el problema laboral.
- La falta de apoyo de los familiares ante los intentos de la víctima de hacer frente a la situación, legal o psicológicamente.
- La estigmatización social en los sectores de actividad laboral próximos.

De la enumeración de consecuencias anterior, es interesante destacar que el primer síntoma que padecen las víctimas es el sufrimiento. Este es de índole psíquico, es el dolor de verse injustamente tratado, de ser despreciado por sus compañeros, por sus superiores jerárquicos, de

no ser tenido en cuenta cuando habla, de que no lo respeten, dolor por verse solo, desamparado. El sufrimiento que siente la víctima radica en que se esfuerza por realizar bien su trabajo, lo consigue y, aún así, lo rechazan, se lo critica y se lo calumnia. Es el sufrimiento el que se apodera de la víctima constituyendo el primer y fundamental síntoma.

Otro punto interesante a destacar es que la víctima siente miedo, inseguridad. Su puesto de trabajo se ve amenazado y, con él, su reputación. Por lo tanto, es posible afirmar que este es el principal factor de ese miedo. En consecuencia de esto, en la mayoría de los casos, como una forma de manifestarse el conflicto psíquico que padece la víctima, aparecen somatizaciones de muy diversa índole; es decir, desde dolores de cabeza, úlceras en el estómago, dolores precordiales, dismenorreas en las mujeres, aunque estos pueden considerarse como síntomas más leves, otras veces las enfermedades son muy graves y llevan a la invalidez permanente.

El abandono del puesto de trabajo es, en ocasiones, la única salida digna que le queda a la víctima. Una vez que se da cuenta de que la batalla está perdida y de que las consecuencias solo las va a padecer ella, la mejor forma de salir indemne de esa situación es cambiar de puesto de trabajo, dentro de la organización o fuera de ella y aunque las secuelas físicas y psíquicas ya tienen cierta gravedad, dejar ese lugar de trabajo puede ser la única forma que tiene la víctima de comenzar su proceso de curación.

Ahora bien, tomando en consideración lo expuesto por el Msc. Omar Ahumada Mora, en su artículo “El acoso laboral en la Administración Pública” (2010), es posible reafirmar que las

consecuencias que se producen en el trabajador objeto de mobbing son, generalmente, las siguientes:

- Un lento deterioro en la confianza en sí mismo y en sus capacidades.
- Comienza un proceso de desvalorización personal.
- Se genera un desarrollo de la culpabilidad de la víctima.
- Se genera una creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos.
- Comienza un proceso de somatización física del conflicto.
- Comienzan a aparecer enfermedades como la depresión.
- Inseguridad, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas.
- Un bajo rendimiento laboral.

Además, desde el punto de vista psicosocial, las consecuencias mencionadas se presentan de las siguientes formas: por medio de la agresividad con la familia; el aumento de la conflictividad familiar; por medio de un aumento en las enfermedades de los hijos y problemas escolares; retraimiento de la víctima con la familia y amigos; abandono de los amigos y rechazo del entorno de la víctima; la falta de apoyo; la estigmatización social en los sectores de actividad laboral próximos.

Cabe destacar que el mobbing entendido como un factor de riesgo psicosocial tiene la posibilidad de dañar la salud del trabajador durante el desarrollo de sus tareas e incluso fuera del ámbito de trabajo, por esta razón que se lo considera como el causante principal de enfermedades y accidentes laborales.

Asimismo, estas situaciones de acoso laboral se caracterizan por los elevados costos humanos, económicos y sociales, a considerar: la posible pérdida de un trabajador para la organización y la disminución de la eficacia laboral; los daños, en ocasiones irreparables, en la salud de la víctima; el deterioro de sus relaciones familiares y sociales; los considerables costos de asistencia sanitaria y pensiones asociadas al problema.

Tal como se menciona más arriba, me permito hacer una mención más amplia respecto a las consecuencias que comprometen a la salud física y psicológica de la víctima, trayendo a colación lo dispuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS), quien sostiene que el mobbing puede causar trastornos psicopatológicos, psicosomáticos y comportamentales. Desde el punto de vista psicopatológico, las principales consecuencias son: ansiedad, apatía, evitación, dificultades para concentrarse, depresión, temor, hiperreactividad, insomnio, falta de seguridad y confianza. Ahora bien, en lo que se refiere a los efectos psicosomáticos aparecen: ataques de asma, hipertensión arterial, dermatitis, taquicardia, migraña, dolores de cabeza, articulares, musculares y úlceras. También hay cambios comportamentales como: trastornos alimenticios, auto y hetero agresividad, aumento de consumo de drogas, cigarro y/o alcohol, disfunción sexual y aislamiento social (OMS, 2004).

Por su parte, González de Rivera y Rodríguez (2006) agrupan los síntomas clínicos en los siguientes estadios vinculados con las fases del mobbing descriptas *ut supra*:

- Autoafirmación: aquí es cuando se detecta el conflicto y se presentan los síntomas de inquietud, agresividad moderada e insomnio leve.

- Desconcierto: en esta etapa el acoso ya está presente, pero la víctima lo intenta comprender y justificar. La fase de estigmatización ya está instalada. En la sintomatología aparecen las dudas, la pérdida de confianza en sí mismo y la frustración.
- Depresivo: la víctima vive una sensación de impotencia e indefensión. La estigmatización se fortalece y los síntomas visibles son el cansancio emocional, las conductas evitativas, el aislamiento, la inadecuación y la culpa.
- Traumático: tiene vinculación con la fase del mobbing próxima a la exclusión. En esta etapa, las conductas impulsivas de la víctima pueden propiciar a la aparición de una mayor cantidad de errores, aspecto que agrava aún más su situación y conlleva a mayores conflictos. Aparece el pensamiento obsesivo, conflictos varios, sueños ansiógenos.
- Estabilización: se concreta con la fase de exclusión y se evidencian síntomas como la incapacidad laboral, la hostilidad y la depresión.

En este último estadio el acosado se desvincula de su fuente de trabajo y por tanto se asume que el distanciarse del acosador puede constituirse como una liberación; sin embargo frecuentemente se han descrito la continuación de secuelas físicas, como lo son la hipertensión arterial, úlcera gastroduodenal, entre otras; y secuelas psíquicas como lo son la depresión, ansiedad generalizada, el estrés postraumático o conductas de dependencia como la bulimia, el alcoholismo o la toxicomanía.

Ampliando un poco más lo dispuesto en el párrafo anterior, es importante conceptualizar mejor algunos términos, como el estrés postraumático, el que se refiere a que las víctimas sufren un acontecimiento traumático aislado, como puede ser un accidente, catástrofes naturales,

violaciones, asaltos, entre otras cosas, que en general, no vuelve a sucederles. Pero en el caso de las víctimas de acoso laboral, sus secuelas pueden considerarse aún peores debido a la repetición y persistencia de los ataques que se dan por meses, o también pueden durar años. Con frecuencia el acosado no encuentra otra opción que abandonar el ámbito de trabajo.

La depresión puede conceptualizarse como un trastorno mental caracterizado por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración.

Piñuel (2001) alega que como consecuencia del proceso de acoso se provocan cambios en la personalidad de la víctima, pueden predominar rasgos obsesivos (actitud hostil y desconfianza hacia el entorno; sensación permanente de estar en peligro), rasgos depresivos (sentimientos de vacío y desesperanza, riesgo de conductas adictivas, incapacidad para disfrutar), rasgos de una personalidad predominantemente resignada (en forma voluntaria se aísla, sensación de no formar parte, actitud cínica).

En relación con los daños causados a las víctimas, es interesante dividirlos en varios niveles, tomando en consideración el grado de afectación y de las secuelas que dejan:

- Primer nivel: no existen serias consecuencias, el trabajador puede reincorporarse a sus actividades laborales, sin síntomas residuales o que resultan compatibles con el desempeño de su trabajo.
- Segundo nivel: la persona puede reincorporarse al trabajo, aunque se recomienda una supervisión médica. Esto se debe a que existe una incapacidad parcial, por lo que puede

desempeñarse pero presenta dificultad para mantener relaciones interpersonales en su ámbito de trabajo.

- Tercer nivel: evidencia secuelas que imposibilitan reintegrarse al trabajo, el volver al lugar del acoso le genera crisis y episodios de agudización de los síntomas.
- Cuarto nivel: la incapacidad es absoluta, la víctima no está en condiciones de volver a desempeñar ningún tipo de trabajo. Las relaciones de dependencia y entre compañeros en un ámbito laboral agravan el deterioro ya causado.

De esta descripción de niveles que proporcionan Cardona y Ballesteros (2005), es menester agregar que en el contexto laboral, las víctimas no tienen el desempeño esperado por la organización, en cuanto a la productividad y rendimiento profesional. Los trabajadores hostigados manifiestan insatisfacción y desmotivación en función del clima de hostilidad que se vivencia en el ambiente de trabajo y que es asociado al sufrimiento que padecen.

Por otra parte, la exposición constante y prolongada a humillaciones en el ámbito del trabajo, alimenta el resentimiento y genera un sentimiento de inactividad que obstruye su capacidad de acción y sus iniciativas, privándolo de la realización de acciones espontáneas en el propio grupo de trabajo.

Ahora bien, con respecto de las consecuencias que el mobbing conlleva para el núcleo familiar y social, las víctimas suelen modificar sus modelos de comunicación y sus niveles de irritabilidad y negatividad, afectando su relación con el entorno socio – familiar. Sus allegados pueden considerar que el problema es vivido con una preocupación obsesiva. Debido a la

sensación de incompreensión por parte de su entorno, el trabajador hostigado se aísla progresivamente. Es por esta razón que la mayoría de los acosados indican que carecen de apoyo social.

A su vez, el entorno del trabajador acosado puede limitar su apoyo al padecer las consecuencias de tener una persona cercana amargada, desmotivada, sin expectativas ni ganas de trabajar, y que padecerá posiblemente de algún tipo de trastorno psicopatológico, con o sin adicción a sustancias psicoactivas (González, 2007, p. 54). Asimismo, la salud puede verse más afectada cuanto menos apoyo social perciba en su entorno.

Por lo tanto, las secuelas del acoso se evidencian también en el ámbito socio – familiar, este núcleo de allegados sufre las repercusiones de este fenómeno pese a originarse en un ámbito laboral. Ahora bien, la OMS (2004) identifica como posibles consecuencias: problemas de pareja y divorcios, episodios de violencia y empeoramiento del desempeño escolar en los hijos de la persona acosada.

Dentro de esta misma línea de pensamiento, es importante destacar que también se generan consecuencias a nivel de la organización o ámbito laboral, las que tienen efectos perjudiciales en el bienestar de las personas que son testigos oculares y presenciales de estas situaciones, informando un incremento en los síntomas de estrés que toda esta realidad conlleva. De aquí se desprende lo que se conoce como efectos colaterales que se expanden hacia el grupo de trabajo, que es el que percibe e internaliza las conductas de hostigamiento. Como

consecuencia de esto se genera un ambiente de terror, plagado de hostilidad, antipatía, rencor, desconfianza e inseguridad.

El propio ambiente laboral es el que se ve afectado de forma negativa en el proceso del mobbing ya que en el ambiente de trabajo se evidencia una disminución de la productividad y la percepción del clima laboral se deteriora, lo que conlleva a rumores dentro de la empresa que le insumen tiempo al trabajador incidiendo directamente en la eficiencia. Asimismo, se generan efectos negativos sobre la imagen y la credibilidad social, produciéndose una desfavorable reputación frente a la opinión pública.

Otro tipo de consecuencias que se presentan dentro de la organización laboral son el aumento del ausentismo, justificado o no por bajas de enfermedad, accidentalidad, falta de puntualidad, baja calidad en la atención al cliente, rotación de puestos, lo que implica mayores costos y tiempo en capacitación y adaptación de nuevos trabajadores. En esta misma línea de pensamiento, cuando el trabajador abandona la organización puede significarle a la empresa una pérdida de experiencia y conocimiento en su capital humano.

Como un último punto dentro de este apartado, es muy importante hacer mención a las consecuencias que se generan para la sociedad en general, las que se derivan de una actitud de hostigamiento o acoso laboral. Desde el punto de vista económico, se deben considerar los costos respecto a las pensiones anticipadas por invalidez y asistencia por enfermedades asociadas al fenómeno. Esto es así debido a que los trabajadores que han sufrido acoso laboral tienden a anticipar su retiro.

El análisis de los efectos sociales de las bajas por hostigamiento psicológico se centra en los sujetos y no en las organizaciones. Si bien el trabajador es quien padece y necesita ayuda, no se fomenta el análisis medioambiental y social de los lugares de trabajo para su mejoría.

Sujetos característicos del Mobbing

Cuando se habla de los sujetos del mobbing, es importante dejar en claro que este apartado surge del interrogante ¿Quiénes son los protagonistas reales de este fenómeno social que se conoce como el acoso laboral? A raíz de esto, se podría comenzar a responder esta pregunta diciendo que, como mínimo, siempre van a haber dos sujetos involucrados.

Por un lado, se tiene a aquel que da comienzo al hostigamiento que recibe el nombre de “mobber”. Su característica principal es que se trata de una persona con poder, que directamente ejerce el ataque, sin piedad y sin ninguna clase de reparo.

Según H. Leymann (1996), el acosador se caracteriza por experimentar sentimientos de miedo e inseguridad hacia su propia carrera profesional, por lo que intentará entorpecer el trabajo, así como denigrar la imagen profesional de todo aquel que considere como una amenaza para su reputación y posibilidades de promoción. Asimismo, cabe destacar que lo que buscan es la sumisión y la servidumbre de sus víctimas a las exigencias de sus deseos, así como la dependencia absoluta de ellos.

En el mismo sentido que Leymann, años más tarde, Piñuel (2001) considera que el acosador responde a una personalidad psicopática, con alteración del sentido de la norma moral. Su comportamiento suele tener origen en la etapa escolar; si se le hace frente es cobarde, es mentiroso compulsivo, con una gran capacidad de improvisar y encuentra rápidamente nuevas razones para juzgar a la víctima; suele ser un profesional bastante mediocre, tiene frecuentes sentimientos de inadecuación (complejo de inferioridad); personalidad controladora; necesita tres factores sin los cuales no puede actuar; el secreto, la vergüenza de la víctima y los testigos mudos. En ocasiones se añade al cuadro la convivencia de la dirección del lugar de trabajo, lo que le permite entonces al hostigador sentirse fuerte y apoyado.

Por otro lado, se tiene a la víctima que, normalmente, es el mismo trabajador a quien se lo puede identificar como el sujeto pasivo en esta vinculación de acoso. Habitualmente, puede existir un tercer componente que son los llamados “side mobbers”. Estos últimos son sujetos ajenos a las partes, que pueden llegar a ser compañeros del trabajador afectado o personal jerárquico intermedio, que sin participar en forma directa del acoso, consienten o colaboran con él por conveniencia o perversión.

El perfil del acosador responde al de una persona considerada como psicópata organizacional, que emplea técnicas de ataque sutiles, manipula el entorno para conseguir aliados entre los compañeros de trabajo o su silencio ante esa situación, intenta trepar rápidamente para, desde esa posición, ejercitar mejor su acoso y, se puede afirmar que este tipo de personas vienen con estos rasgos de personalidad desde hace varios años. Con esto último se hace referencia a que el perfil de personalidad de un mobber o acosador, no es algo que se pueda formar de la

noche a la mañana, lleva un tiempo, al igual que la conformación del carácter en cualquier ser humano.

Algunas conductas que se suelen destacar de los acosadores para que se configure el mobbing como tal son las siguientes:

- Acciones que atentan contra la dignidad de la persona o su reputación: algunos ejemplos de esta situación son, las injurias, ridiculizaciones respecto del aspecto físico, gestos, el tono de voz, estilo de vida, creencias religiosas del acosado, insultos, gritos, difusión de rumores o bien, la prohibición a los compañeros de hablar con la víctima generando un ambiente de exclusión para con esa persona.
- Conductas contra el desempeño de su trabajo: este punto tiene que ver con la asignación de tareas que no son acordes a su función, o bien, por exceso de tareas lo que se hace complejo cumplir con absolutamente todo o por defecto lo que significa asignarle tareas por demás simples, de rutina, repetitivas, que no hacen a su calificación laboral. Este punto hace referencia, claramente, a cualquier clase de obstaculización para con el subordinado, buscando que el mismo no logre cumplir a cabalidad ni como corresponde con sus obligaciones conforme a su calificación y a su cargo.
- Establecer situaciones de desigualdad: un claro ejemplo de este punto está dado con el favoritismo con otros compañeros de sector.
- Acciones contra el espacio físico de trabajo: se coloca a la víctima en una posición diferente a la del resto de sus compañeros, logrando un aislamiento y que sus condiciones laborales sean precarias, incómodas, siempre buscando la dificultad para con el empleado y que este no pueda desarrollar sus funciones con total comodidad y de forma digna.

Ahora bien, siguiendo un poco la línea de análisis que tiene Trude Ausfelder en su libro “Mobbing, el acoso moral en el trabajo”, cabe destacar que las personas que toman el rol de “mobbers” o de “acosadoras”, suelen ser individuos que aterrorizan mucho y que se divierten a costa de la víctima. Para comprender mejor este punto, se caracteriza a los sujetos de una forma ordenada bajo el criterio que delimita las diferentes cualidades de los protagonistas.

Como primera categoría, se analizará a aquel tipo de persona que se caracteriza por ser intrigante, exagerar, tergiversar y mentir respecto de todas y cada una de las situaciones que se le presenten. El eje central de este punto radica en comprender a qué se refiere el término “intrigante”. Tomando en consideración lo dispuesto por la Real Academia Española, la palabra intriga significa: un manejo cauteloso respecto de una acción que se ejecuta con astucia y ocultamente, para la consecución de un fin determinado. En consecuencia, se afirma que este tipo de personalidad lo que busca es, por medio de un “enredo”, sin perder de vista su objetivo que está bien determinado, causar perjuicios para luego obtener un beneficio de ello.

Sobre todo, se trata de una persona que cuenta con una manera de proceder que proporciona al perverso autor una alegría interior. También es lo suficientemente astuto como para no dejarse atrapar y deja preferiblemente que los demás actúen por él en lugar de arriesgarse por cuenta propia. Ahora bien, entendido este punto, lo que viene a la mente es preguntarse ¿Por qué una persona puede tener este tipo de comportamientos?

Una de las respuestas que se le puede atribuir a este interrogante es que, posiblemente, se trate de una persona con cierto grado de infelicidad y que arrastre dicha conducta – en algunos

casos puede llegar a ser considerado un problema - desde su infancia o haya tenido mala suerte con las relaciones amorosas o de amistad. El intrigante se caracteriza por sufrir ya que se siente poco importante, su deseo es ser fuerte, pero carece de valor y de fuerza para conseguirlo. Es por este motivo que trama sus planes en la sombra, por lo bajo y, si descubre que alguien es como él, procura no acercarse y evita darle alguna razón para que se fije en él, debido a que una confrontación podría resultar devastadora.

Otra clase de personalidad que puede adoptar un acosador es aquella que se resume en que es una persona que ha logrado ascender en su trabajo y no tolera a nadie a su alrededor. Este tipo de acosador es el típico jefe que llegó a ocupar esa posición por puro mérito, por pura carrera, sin descansar, sin tener tiempo para tener una vida aparte de su trabajo. Son la clase de seres humanos que se proponen un objetivo, una meta, y la cumplen a toda costa, sin importarles absolutamente nada, solamente llegar a su meta.

Un rasgo de personalidad muy característico de los acosadores es la envidia respecto del salario o remuneración que reciben sus compañeros. Esta figura tiene cierta relación con el intrigante debido a que prefiere envidiar los éxitos y los salarios de los demás mientras se mantiene en un segundo plano. Por lo tanto, en su esfera inconsciente de personalidad, le gana el temor a ser perjudicado por lo que en todo momento está tramando planes y situaciones para evitar que nadie sea mejor que él.

En este punto no se puede dejar de lado al acosador que actúa como un tirano, a quien únicamente le interesa el poder. Para alcanzarlo, nada lo detiene, asume un rol autoritario,

déspota, severo y capitán general en una misma persona y que se siente muy bien así. Aunque su trabajo no está a la altura de sus pretensiones, suele acabar en un puesto directivo y comienza a tratar a sus empleados con sadismo despiadado. Cabe destacar que un tirano no siempre ocupa los cargos jerárquicamente más altos, también puede actuar ocupando cargos más pequeños dentro de la pirámide organizacional del ámbito de trabajo.

No puede olvidarse de mencionar a las personas que se destacan por su agresividad y por la humillación hacia los demás. Se trata de uno de los tipos de personalidad más molestos, ya que se regodea humillando a sus compañeros y piropea de la manera más servil a sus superiores. Los que están por debajo, a quienes él tiene algo que decir, podrán conseguir algo de lo que él ha conseguido. En principio, cuando un superior del que se siente dependiente le exige algo incomprensible para él. Sin embargo, por otra parte, enseguida da curso a su frustración aterrizando a sus compañeros y disfrutando de sus asombrosas humillaciones. Este prototipo de persona tiene mucho parecido con el tirano, pero también está resentida y algunas veces es miserablemente rastrera.

En suma, cabe destacar que, en general, el acoso laboral solo será posible cuando exista un grupo de simpatizantes. Muchos de ellos ven el problema con los brazos cruzados, se mantienen al margen y encubren el terror psicológico. Si nadie le molesta, el acosador trabajará con más comodidad. Algunas personas se involucran un poco, mientras que otras apoyan a los instigadores y cada vez alejan más a la víctima escogida con pequeñas indirectas. A todos ellos les falta valor, los principios y la responsabilidad necesarios para oponerse a esta práctica perjudicial, pues el miedo a ser ellos mismos las víctimas, los atormenta más que su propia

conciencia, ya que saben perfectamente que su comportamiento es injusto. Los simpatizantes se convierten en cómplices de la agresión.

Ya habiendo caracterizado y con detalle a la persona del acosador, es tiempo de identificar a quien actúa como sujeto pasivo en esta historia, puntualmente se está haciendo mención a la víctima. Es muy importante aclarar que no existe un estereotipo exclusivo ni específico de la típica víctima de acoso laboral, ya que en realidad es algo que puede suceder a todos, tanto a hombres como a mujeres. Pero si es un rasgo característico que el acoso laboral surge, en muchas ocasiones, cuando las personas, de alguna manera, se diferencian de las demás, se destacan por algo en particular.

Analizando un poco la psicología de la víctima, en primer lugar hay que destacar que muchas desprenden simpatía y, solamente con el paso del tiempo, acaban por suscitar la envidia y la rabia de alguien. Por lo tanto, al llegar al momento crítico, la persona acosada ya no sabe cómo responder, lo cual estimula a su agresor, quien se siente cada vez más poderoso y recrudece sus ataques. A partir de ese momento, la presión va a ir aumentando y la persona acosada asume un rol pasivo.

A raíz de esto, se puede afirmar que quien se siente acosado, en casi todos los casos está convencido de la maldad que tiene su agresor y se considera indefenso frente a él. A raíz de esto, la víctima procederá a comentar con sus familiares y amigos respecto de su sensación y de lo que está padeciendo, a tal punto que quienes la escuchan van a comenzar a rehurla. Cabe destacar

que este tipo de comportamiento, lo único que genera en la víctima es una lesión en su psiquis, todo esto genera consecuencias, tal como las hemos comentado *ut supra*.

En suma, una forma sencilla y clara de describir a las víctimas podría ser de la siguiente forma:

- Personas que caen en una situación de acoso laboral y sufren estrés psíquico, contraen enfermedades psicosomáticas, se vuelven depresivas o incluso piensan en el suicidio.
- Personas que están convencidas de su inocencia pero creen que todo lo hacen mal.
- Personas que contemplan su propio papel de muy inseguras, indecisas y desamparadas.
- Personas que contemplan en papel de manera pasiva.
- Personas que no quieren sentirse responsables de la situación y se atormentan a sí mismas con reproches.

También, hay que agregar que las personas cohibidas, que son muy calladas, las personas sensibles o las sufridoras son las que corren un riesgo mayor a ser víctimas de acoso. Aún cuando en su ambiente se sientan desamparadas, no deberán menospreciarse. A pesar de su pasividad, pueden desarrollar un resentimiento muy fuerte que les convierta en agresoras.

Las personas que son objeto de hostilidades suelen tener las siguientes características:

- Personas brillantes en su trabajo
- Personas con características personales sobresalientes, es decir, buen aspecto físico, inteligentes, colaboradoras, muy capaces, innovadoras, con carisma, jóvenes, con un

excelente entorno familiar que siempre le ha dado la contención necesaria para su desarrollo, con un futuro ilimitado con sueños, expectativas e ideales.

Como consecuencia a todo esto, como se analizó más arriba, la víctima podría padecer cuadros de depresión, ansiedad, o también un síndrome de estrés postraumático, entre otros.

En líneas generales, se podría decir que algunas de las características generales de las víctimas de acoso laboral son:

- Persona del mismo grupo profesional o del grupo inmediatamente inferior.
- Profesionalmente más brillante y competente.
- Inteligente y creativa.
- Con mayores habilidades de empatía.
- Destaca su eficiencia y dedicación al trabajo.
- Percibida por los perseguidores como envidiable por sus características positivas y sus méritos y por lo tanto, como una amenaza para su prestigio y un obstáculo para sus posibilidades de promoción.

Sabiendo todo esto y luego de haber caracterizado, a grandes rasgos, la persona de la víctima, resulta imprescindible plantear el interrogante ¿Qué culpa tiene? ¿Qué error ha cometido? Pero, aún, no se ha encontrado una respuesta única ni clara para estos puntos. Lo que sí se puede afirmar es que por lo general, se trata de personas con muy baja autoestima. Una persona que es insegura y además es acosada, comienza a estresarse de manera alarmante. Por

eso le resultará tan difícil defenderse enérgicamente de los ataques. Sus reservas de fuerzas prácticamente se han agotado antes de que pueda renovarlas, el acosador volverá a atacar.

Por lo tanto, el problema en el acoso laboral reside en que la víctima se halla sola en el campo de batalla. Mientras ella sufre, el resto se siente bien. Los malos tratos, si se sufren en grupo, no parecen afectar demasiado. Al fin y al cabo, se puede achacar la culpa a una sola persona. Sin embargo, si los ataques se dirigen contra alguien en concreto, el problema se agravará. Quien no tenga el empaque necesario para soportarlo, se enfermará.

Otro gran interrogante que se presenta respecto a los sujetos del acoso laboral es comprender el porqué del acoso de los jefes, por qué el personal jerárquico superior acosa a sus subordinados. A lo largo de esta investigación, se propuso intentar resolver este punto también y, como un acercamiento a ello, se debe decir que no existe un motivo claro, pero lo que sí existen son algunas razones que impulsan a los directivos a presionar y, en consecuencia, acosar a alguno de sus subordinados. Las más comunes son las siguientes:

- Reciben presión de sus superiores: por regla general, los subordinados le responden a un responsable del área que, a su vez, le responde a un superior. Ahora bien, cuando uno de los jefes es presionado por alguno de sus superiores, este tiende a trasladar dicha presión en alguno de sus subordinados.
- El deseo de acrecentar su poder: esto se da cuando una persona es ascendida dentro de la empresa y, de un pronto a otro, pasa a ser compañero de quien, en algún momento, fue su superior jerárquico. Por lo tanto, este trata de obtener algún beneficio o sacar provecho de esa vinculación para continuar con su crecimiento dentro de la institución.

- La no posibilidad de aguantar a los trabajadores: esta situación se da cuando la cúpula directiva no tiene empatía con alguno o algunos de los subordinados de su sector, por lo que son estos últimos quienes salen perjudicados.
- Dificultades en la organización del ámbito laboral: este caso se presenta ante la situación de que algo no está funcionando como debería de ser, como fue planificado, por lo que el jefe es quien busca un potencial responsable para que logre trazar una solución al problema. Por lo que se termina utilizando la figura del acoso como una excelente herramienta que elude responsabilidades.
- Temor a la pérdida del control: aquí lo que hay que destacar es que, el peor error que puede cometer un jefe o responsable de área es permitir caminar de forma separada de su equipo de trabajo, de sus subordinados, ya que si esto sucede, se puede generar lo que se conoce como la pérdida del control dentro de sus funciones. La consecuencia mayor a esta situación es que las cosas no van a funcionar y comienza a circular la idea de la posibilidad de perder el empleo. Por lo tanto, esto último puede ser una de las causas por las cuales esta persona ejerza acoso laboral contra sus subordinados o contra alguno en particular.
- Temor a la mala opinión de los trabajadores sobre ellos: por una cuestión de lógica y de ego, todo ser humano busca un reconocimiento en todas y cada una de las cosas que hace en todos los ámbitos y órdenes de la vida. Ahora bien, si esto no pasa, es lógico que se comience a generar un temor dentro de la psiquis del jefe, lo que lo lleve a no respetar el trabajo de sus subordinados, buscando imponerles un concepto sobre su persona a su propia conveniencia.

El acoso laboral en el derecho comparado

Habiendo desarrollado de forma teórica el fenómeno social objeto de esta investigación, es momento de pararse desde el punto de vista de la normativa existente en el plano internacional que va a permitir entender aún más las causas, consecuencias y efectos del mobbing como tal. El objetivo de este análisis radica en tomar como bases la regulación de países más avanzados que Costa Rica y lograr un aporte importante, interesante y trascendental que se enfoque en ofrecer una solución coherente, viable, aplicable y definitiva a estas situaciones que tanto preocupan como sociedad.

A continuación se hará mención a algunas características principales de la normativa más relevante que existe actualmente en el mundo, incluyendo Latinoamérica y el continente europeo. Asimismo, se destacan aquellos aspectos positivos e innovadores.

En Suecia, existe la “Ley básica de prevención de riesgos”, del año 1993. Esta ley es pionera y su ámbito de aplicación es nacional. Aquí se le imputan al empleador todos aquellos casos en los cuales se constata un mal ambiente laboral. Asimismo, lo más destacable de esta norma es que apunta a la prevención, a la vez que establece medidas tendientes a la recuperación de las víctimas. También define el acoso en torno a la finalidad de expulsión del asediado de su lugar de trabajo.

Otro país europeo que cuenta con normativa sobre el mobbing es Irlanda, por medio de la “Task force act” del 2001. Esta ley es de alcance en todo el territorio irlandés y se limita a definir

las conductas que considera acoso, con la particularidad que merece destaque, vinculada al hecho de que considera acoso asimismo a las conductas que se produzcan en ocasión del trabajo. Este giro plantea la posibilidad de que incluye como causal de acoso los actos de terceros ajenos a la empresa que en ocasión del trabajo violenten de alguna forma a sus trabajadores. Esta posición no es unánimemente admitida, ya que la doctrina mayoritaria tiende a excluir los actos de terceros a la empresa como configuradores de mobbing.

Bélgica cuenta con una ley relativa a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo del 2002. Esta ley posee alcance nacional y fue modificada por dos leyes posteriores en el 2007. Esta hace énfasis en la prevención y crea la figura de un mediador con el cometido de ayudar a dirimir los conflictos derivados de la recepción de una denuncia de acoso moral. Por su parte, otorga un plazo de estabilidad de 12 meses en beneficio del denunciante, con el fin de protegerlo contra eventuales represalias. En caso de violación de este plazo de estabilidad, el empleador debe de abonar al denunciante la suma equivalente a 6 salarios. Asimismo, cuenta con un organismo encargado de controlar las denuncias que por acoso se reciben; a cuyos efectos, el Servicio Público Federal de Empleo y Diálogo Social recopila la jurisprudencia producida respecto de casos de acoso moral como sexual en el trabajo. Un dato por demás interesante fue el relevo que se hizo en el período comprendido entre el 2002 y el 2008, donde se presentaron 239 denuncias por acoso moral laboral, mientras que por acoso sexual, durante el mismo período se presentaron un número inferior. Cabe destacar que esta ley prevé como tipificante de acoso moral a aquellas conductas violentas externas a la empresa, lo que si bien resulta innovador es una postura resistida por la doctrina.

Italia cuenta con la “Ley Regional del Lazio”, del 2002, la cual tiene su ámbito de aplicación restringido a la región del Lazio y, por tanto, carece de alcance nacional. Su aplicación es en beneficio tanto de trabajadores públicos como privados. Una innovación destacable es la creación de “Centros Anti - mobbing” con la finalidad de brindar asistencia profesional a las víctimas de acoso. Están a cargo de estos centros, en forma conjunta, organizaciones sin fines de lucro y el gobierno regional. Crea, por su parte, el “Observatorio Regional sobre mobbing”, entre cuyos cometidos se destacan: la realización de campañas de sensibilización para la prevención, el monitoreo y análisis del fenómeno, así como se le otorga la competencia consultiva en casos de hostigamiento.

Cuando se refiere a la normativa con la que cuenta Portugal, se ve que únicamente se basa en el Código de Trabajo, el cual cuenta con un alcance nacional, donde se prohíbe lo que se conoce en portugués como “assedio”, al que asimila a una forma de discriminación, y al que califica como una violación muy grave.

España cuenta con la Ley Orgánica 5/2010, es de alcance nacional, cuya principal virtud es tipificar como delito al acoso moral descendente. Introduce el tipo penal en el Título VII comprensivo “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”, cuyo castigo comprende una privación de la libertad de entre 6 meses a 2 años. Por su parte, se sanciona con igual pena a aquel funcionario de jerarquía que debiendo velar por el respeto en el ámbito laboral, permitiere que otras personas ejecuten los hechos vejatorios previstos en el tipo penal.

En cuanto a Francia, el mobbing se encuentra regulado tanto por el Código de Trabajo del 2002 como por el Código Penal. El Código de Trabajo cuenta con alcance a nivel nacional y ofrece una regulación exhaustiva. Distingue claramente el acoso moral del sexual y basa sus postulados en los principios de no discriminación e igualdad. Obliga a la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de lucha contra el acoso, así como de sanciones disciplinarias en casos de hostigamiento. Postula la conciliación como mecanismo de solución de los conflictos derivados de denuncias por acoso y, en casos de que sea infructuosa, prevé la intervención de un mediador con potestades decisorias y coercitivas, pero quizá la del acoso como delito.

Otro estado europeo que cuenta con normativa sobre este tema es el Reino Unido, por medio de la “Protection from Harrasment Act” de 1997. El ámbito de aplicación de esta norma es amplio ya que abarca Inglaterra, Escocia y Gales. Si bien la norma no regula específicamente el acoso en el trabajo, su campo de protección es más amplio, prohibiendo el acoso en cualquier ámbito. Ahora bien, prevé sanciones penales y responsabilidad civil para quienes incurran en conductas de asedio injustificadas, ya que la propia ley prevé una serie de causas de justificación. El delito de acoso castiga con hasta 6 meses de prisión y/o una multa limitada al nivel cinco de la escala. Habilita la solicitud de cese del hostigamiento mediante un proceso sumario, y establece para el caso de violación de las medidas de protección una sanción penitenciaria.

Si se habla de Alemania, se tiene que afirmar que no cuenta con una normativa específica sobre el tema, aunque fue el primer país de Europa continental en firmar el Primer acuerdo contra la violencia psicológica en el trabajo, suscrito por la Volkswagen y 5000 trabajadores.

Suiza tiene una iniciativa parlamentaria para regular el acoso laboral, pero a la fecha no ha sido aprobada.

Luxemburgo cuenta con una ley contra el acoso sexual y dado el incremento de denuncias por acoso moral en el trabajo, la cámara baja plateó la necesidad de ampliar la norma a fin de incluir y proteger a las víctimas de acoso moral.

La Comunidad Europea emitió una directiva con fecha 14 de Mayo de 2001, en la cual se define el acoso moral laboral.

Saliendo del continente europeo y posicionándose en Oceanía, cabe destacar que en Australia se advierten dos etapas dentro de su legislación. La primera es más leve, apunta a la prevención mediante la información a los trabajadores acerca de la violencia en el trabajo. Lo propio hace con las empresas, con especial hincapié en la prevención. La ley de seguridad y salud en el trabajo obliga a impedir o poner fin a la intimidación. La segunda etapa, está signada por la sanción de la “Ley Brodie” de abril de 2011, aplicable al estado de Victoria. Esta ley, la más severa de todo el derecho comparado, debe su nombre a Brodie Panlock, joven que debido a las persistentes presiones, burlas e intimidación en la cafetería donde trabajaba, terminó suicidándose. Ante la conmoción social que esto generó, el parlamento de Victoria aprobó una ley que definió al acoso y lo castiga con hasta 10 años de penitenciaría, más las indemnizaciones pecuniarias por los daños sufridos. Por lo tanto, la característica de esta norma es la severidad de la pena prevista.

Ingresando ya en campo latinoamericano, se tiene el caso de Puerto Rico, donde hay algunos proyectos en la corriente legislativa, pero ninguno ha sido promulgado aún.

En el caso de Brasil, no existe una ley anti – acoso, pero lo que sí hay son varias normas a nivel estadual entre las que se destacan la “Lei de assedio moral” del Estado de San Pablo, del 11 de septiembre de 2002 y la “Lei de assedio moral” del Estado de Río de Janeiro del 23 de agosto del año 2002. Como puede apreciarse por las fechas, se regula con precisión el acoso moral en el trabajo desde hace más de 10 años.

Colombia cuenta con la Ley 1010 del 23 de enero del año 2006, la cual es famosa por lo detallista de su articulado. Su alcance es nacional y en ella se inspira principalmente el Proyecto de ley ingresado a la corriente legislativa, vía diputados, en la comisión de Constitución, Códigos, Legislación General y Administración con el número 1923 de 2012. El párrafo anteuúltimo del artículo 7 de la Ley Colombiana, ha inspirado la descripción de la figura especial del “ultraje laboral” prevista en el ante – proyecto de Ley contra el Acoso Moral en el Trabajo y Exposición de Motivos, por la Dra. Soledad de Franco, en la República Oriental del Uruguay.

Paraguay cuenta con el Código de Trabajo, establecido por la Ley número 213 de 1993, aplicable a todo el territorio nacional, incluye dentro de su artículo 84, como causa de justificación para la conclusión del contrato de trabajo por parte del trabajador, la existencia de actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos del empleador o sus representantes, familiares y dependientes, obrando estos con el consentimiento o tolerancia de aquel dentro del servicio y cometidos contra el trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos. Si bien el

código paraguayo no define expresamente el acoso laboral, tiene la gran virtud de ser el precursor en América Latina en cuanto a legislación contra la violencia laboral.

El caso de la República Argentina es un tanto particular debido a que no cuenta con una norma especial sobre el acoso a nivel nacional, pero sí varias normas vigentes a nivel provincial, a saber:

- Ley 1225 sobre Violencia Laboral. Maltrato psíquico y social. Maltrato físico. Acoso sexual. Sanciones. Procedimiento, del 12 de enero del 2004 y aplicable a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Ley 13.168 de la Provincia de Buenos Aires, aplicable a Funcionarios y/o empleados públicos. Violencia laboral. Prohibición. Maltrato psíquico y social. Definición. Acoso en el trabajo, del 24 de febrero del 2004.
- Ley 12.434 de la Provincia de Santa Fe, aplicable al sector público. Violencia laboral. Prevención, control y sanción. Régimen, publicada el 04 de agosto de 2005.
- Ley 7232 de la Provincia de Tucumán sobre la violencia laboral. Prevención, control, sanción y erradicación. Régimen, publicada el 04 de octubre del 2002.
- Ley 9671 de la Provincia de Entre Ríos acerca de la violencia laboral. Concepto. Prevención y sanciones, publicada el 30 de enero de 2006.

Siendo estas algunas de todas las normas específicas con las que cuenta Argentina relativas a este tema.

En el caso de la República de Chile, cuenta con una ley reciente, número 20.067, publicada en el Diario Oficial el 08 de agosto de 2012, la cual modificó el Código de Trabajo,

definiendo y sancionando el acoso moral en el Trabajo. El castigo establecido es de multa y habilita al acosado a ejercer un auto - despido. Cabe destacar que esta norma es de aplicación a nivel nacional, ya que se trata de un cuerpo normativo de fondo.

En suma, cabe destacar que ya son varios los países que han comenzado a tomar conciencia respecto de la gravedad de este tema y, por medio de normas específicas, firmes, algo severas también, han intentado prevenir, limitar y sancionar las prácticas de acoso laboral, en todas sus acepciones.

CAPÍTULO IV: ASPECTOS NORMATIVOS

En este capítulo se van a desarrollar los aspectos normativos necesarios que serán de suma utilidad para encontrar una respuesta al interrogante inicial de este trabajo de investigación. Para ello, es de suma importancia remarcar que, como base fundamental del sistema normativo costarricense, se comienza el análisis por la Constitución Política. En segundo lugar, se comentará lo dispuesto por el Código de Trabajo y las leyes específicas vigentes sobre el tema para terminar, en última instancia, comentando con profundidad los proyectos de ley que llegaron a la Asamblea Legislativa, pero ninguno de ellos logró convertirse en ley de la república.

Constitución Política de Costa Rica

La Carta Magna de la República de Costa Rica cuenta con diversos títulos y capítulos a lo largo de su articulado. Lo que a esta investigación le compete, se van a comentar los siguientes temas, a saber:

- Título IV: Derechos y Garantías individuales
 - Artículo número 33: Principio de igualdad
 - Artículo número 41: Principio de justicia pronta y cumplida
- Título V: Derechos y Garantías Sociales
 - Artículo número 56: Derecho al trabajo

Cuando se habla de derechos y garantías, es importante mencionar que se trata de lo que se conoce como “derechos fundamentales”. A estos se los suele asimilar a los derechos humanos, pero históricamente se ha concebido una diferencia formal entre ellos, la cual radica en su carácter nacional o internacional de dichos derechos; es decir, una de las diferencias entre uno y otro radica principalmente en el hecho de que sean reconocidos internacionalmente o de estar o no incluidos en los ordenamientos jurídicos nacionales, específicamente si están incorporados a la Constitución o Ley Fundamental.

En otro orden de ideas, se puede conceptualizar a los derechos fundamentales como aquellos derechos que, dentro de un ordenamiento dado, se reconocen a todas las personas por el mero hecho de serlo. Se trataría de derechos inherentes a la condición de persona o de ciudadano, tal como está concebido en dicho ordenamiento; y, por lo mismo, serían derechos universales, en el sentido de que corresponden necesariamente a todos los miembros del grupo.

Este concepto de derechos fundamentales es considerado como material antes que formal, debido a que se centra principalmente en el contenido del derecho como aquello verdaderamente relevante para ser tomado como fundamental y no así si dicha norma tiene un rango constitucional, legal o inclusive, inferior a la legal.

Ahora bien, si se posiciona dentro de una concepción formal antes que material respecto de la diferenciación entre los derechos humanos y los derechos fundamentales, es importante destacar que por los primeros se entiende el conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concreta las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humana, las

cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional. Es decir que los derechos humanos tienen una connotación más axiológica que jurídica, pues se refieren a todas aquellas exigencias relacionadas con las necesidades de la vida humana y que, por diversas razones, no se encuentran positivizadas en los diferentes ordenamientos jurídicos.

En consecuencia, se puede afirmar que la positivización del derecho como método de incorporación a lo interno del ordenamiento jurídico nacional, preferentemente a nivel constitucional, constituye la base fundamental y definitoria para precisar cuándo se está en la presencia de derechos fundamentales.

Introduciéndose un poco en la evolución histórica de los derechos fundamentales, es interesante mencionar que, como institución jurídica, son fruto de procesos socio – históricos que permitieron su aparición. El surgimiento de los derechos fundamentales es un fenómeno bastante reciente que tiene sus orígenes junto con el estallido de las revoluciones liberales – burguesas en Europa y las declaraciones de derechos en los Estados Unidos, conocidas como Bill of Rights, acontecimiento que se dio a finales del siglo XVIII.

Dentro de estos procesos socio – históricos mencionados en el párrafo anterior, es interesante alegar que están compuesto por diversos tipos de factores como lo son: los económicos, los políticos y los sociales. En relación a los primeros, es importante destacar que los cambios en los sistemas económicos imperantes en ese momento histórico se dieron durante

el tránsito entre la Edad Media y la Época Moderna; y también en el tránsito entre el feudalismo y el sistema capitalista.

A raíz de esto, nace una nueva clase social, la Burguesía, la cual tendrá un fuerte impacto en la posterior consolidación de los derechos fundamentales a través del nacimiento del constitucionalismo moderno y, por consiguiente, de la positivización de tales derechos. Con respecto a este punto, se sostiene que ese nuevo orden económico supone la toma del poder económico de la Burguesía y, frente al enmarcamiento del hombre medieval en estatus, favorece e impulsa la mentalidad individualista. Así, los derechos fundamentales constituyen un signo del desarrollo de ese individualismo y del protagonismo que adquiere en esta época el hombre individual.

Sin embargo, desde antes de la consolidación del capitalismo como sistema económico moderno, la burguesía asumió como necesario, para sus intereses y valores económicos y filosóficos, una necesidad de limitar el poder absoluto del soberano frente a los abusos que impedían el libre desarrollo de sus actividades comerciales, convirtiéndose estas conquistas en el germen fundacional de los derechos fundamentales.

Por lo tanto, cuando en los siglos XVII y sobre todo XVIII, el descontento de la burguesía por el excesivo poder del Estado y la fuerza económica adquirida, la lleven a pretender compartir el poder político, los derechos humanos serán una de las armas más importantes. Es decir, estos últimos entendidos como derechos individuales frente al poder de soberano, asumieron un rol

fundamental como defensa de la burguesía ante las injerencias del poder político en sus actividades económicas liberales dentro del nuevo esquema económico.

Con respecto a los factores políticos, no hay que dejar de lado que la evolución económica mencionada párrafos más arriba, no podría haberse dado sin un escenario político determinado, por medio del cual se propicien las condiciones económicas que posteriormente coadyuvarían al surgimiento de los derechos fundamentales.

En este orden de ideas, es el nacimiento del Estado – Nación el principal factor que permitirá el rompimiento con los viejos esquemas del feudalismo medieval y, por consiguiente, también será el elemento que permitirá a la nueva clase social, la burguesía, la realización de sus ideales comerciales y económicos.

Pese a ello, es en este poder estatal absoluto contra quien se alzarán las revoluciones liberales en la búsqueda de derechos individuales que permitieren oponerse a las arbitrariedades del poder político a través del surgimiento de un nuevo derecho y de un nuevo ordenamiento jurídico.

De lo anterior se desprende el cómo surge la necesidad de centralizar el poder político fruto de un interés económico que permitiera que las nuevas prácticas mercantiles fluyeran según las circunstancias lo requieran; pero también como oposición al poder religioso, lo cual se convierte en otro aspecto relevante de la aparición del Estado como institución política.

Junto a la centralización del poder en manos del Estado como forma de encauzar el nuevo escenario económico, surge necesariamente una figura inexistente hasta el momento, esta es la potestad de imperio del Estado como mecanismo para garantizar la seguridad, que a partir de este momento será la seguridad que emana del Derecho.

Esta nueva dinámica jurídica será vital en la conformación y consolidación de los derechos fundamentales, como parte consensual de los ordenamientos jurídicos europeos y americanos, a través de las declaraciones de derechos que sentaron las primeras bases de una futura internacionalización.

En cuanto a los factores sociales, no hay que dejar de lado que denle el Renacimiento, de la mano de la Reforma Protestante, se sentaron las bases del inicio del cambio de más de mil años de oscurantismo en los cuales la Europa medieval se había visto inmersa. El humanismo predicado por el Renacimiento, junto con la contestación de la Reforma ante el poder irrestricto de la Iglesia Católica, puso al ser humano en un primer plano.

El resurgimiento del ser humano como centro del saber y del conocimiento, como amo y señor de todo lo que lo rodea, lógicamente supone consigo una necesidad imperiosa de que sea ese individualismo y libertad frente a los otros y frente al nuevo poder del Estado sea protegido de alguna manera, esto es, a través del nuevo Derecho y, en particular, a través de los derechos fundamentales.

Este nuevo Derecho, que surge como respuesta a las necesidades económicas de la burguesía y a las nuevas demandas del individualismo por libertad y autonomía, se trata fundamentalmente de un derecho político; esto es, que proviene principalmente del Estado como garante del ordenamiento jurídico responsable de su sistematización.

Desde una óptica un poco más internacional de los derechos fundamentales, no hay que dejar de mencionar que para internacionalizarlos, la positivización obtuvo un rol preponderante en el proceso de exigibilidad y justiciabilidad. La construcción positiva de los derechos fundamentales permitió abstraerlos de lo etéreo y abstracto para remitirlos a lo corpóreo y definido.

La positivización permitió la simbiosis entre el derecho natural y la realidad física de esos derechos en relación con los individuos titulares; es decir, este proceso creó la reciprocidad entre el derecho natural y el derecho positivo como forma de relacionarse el uno con el otro y convertirse en un derecho pleno.

Siguiendo con esta línea de pensamiento, no hay que dejar de mencionar que desde sus orígenes, las declaraciones de derechos han tenido como finalidad primaria proteger a los particulares frente al Estado, ya que la acción de todos los poderes públicos debe hallar un tope jurídicamente infranqueable en esos derechos solemnemente declarados.

De la misma manera en que las declaraciones de derechos surgen como una limitación al poder político, por otra parte también fungen como una forma de compartir dicho poder entre los soberanos y sus ciudadanos; es decir, una forma de contrato social entre ambos.

El principio de igualdad

Tal como se mencionó más arriba, uno de los derechos fundamentales que compete dentro de esta investigación es el principio de igualdad, el cual se encuentra regulado en el numeral 33 de la Constitución Política, que reza “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.”. Pero antes de analizar e interpretar de forma literal su contenido, es importante hacer mención a algunas generalidades históricas, así se posiciona en tiempo y espacio, logrando un desarrollo más rico en contenido.

En Occidente, de las primeras referencias que se tienen del principio de igualdad o del derecho de igualdad se encuentran, principalmente, en los griegos y romanos de la época antigua. Fueron ellos quienes dieron los primeros acercamientos al tema y por lo tanto, es de rigor analizar el principio de igualdad durante aquel período histórico.

Es en Platón y Aristóteles que resulta posible encontrar los primeros estudios sobre el tema de la igualdad y es primordialmente en este último en quien las sociedades occidentales han fundamentado algunas de las principales precisiones sobre este principio de igualdad.

Siguiendo los dichos de la catedrática Pérez Portilla en su publicación *Principio de Igualdad: alcances y perspectivas* (2005), es posible afirmar que Aristóteles dijo dos cosas respecto de la igualdad que han sido las que dominaron el pensamiento occidental, a saber:

1. La igualdad significa las cosas que son iguales deben tratarse igual y las cosas que son desiguales deben tratarse de manera desigual en proporción a su desigualdad.
2. La igualdad y la justicia son sinónimos, ya que ser justo es ser igual y ser injusto es ser desigual.

Ahora bien, si se tendría que dar un concepto de igualdad, es posible afirmar que se trata de una idea vacía o insuficiente, que depende de categorías para comparar y de derechos asignados para poder hablar de igualdad o de desigualdad hasta entonces, precisamente en atención a los derechos que ya se tienen o de los que se carecen. Por tanto, la igualdad jurídicamente no significa nada si no tiene relación con algún derecho preestablecido.

La Grecia Antigua, y en particular en Atenas, se empleaba un término de isonomía para referirse a la igualdad de las leyes para toda clase de personas, con lo que es posible apreciar acá el primer germen del concepto de igualdad ante la ley, que posteriormente influirá enormemente en el proceso de positivización a partir de las declaraciones de derechos.

Siguiendo esta línea de pensamiento, la utilización del concepto “*aequabilitas*” en la Antigua Roma, hace referencia a un sinónimo de generalidad y certeza de la ley, así como límite al poder discrecional de la autoridad; es decir, acá también se ve que existe una relación

ineludible entre igualdad y ley, lo que posteriormente vendría a denominarse como igualdad formal en contraposición a la igualdad material.

Ya con la adopción del cristianismo por parte del Imperio Romano y la posterior llegada de la Edad Media, surge la afirmación de que “todos somos hijos de Dios”; con lo que se dieron nuevos destellos de la idea de la igualdad, eliminando el sustento tecnológico de los privilegios y de la esclavitud.

Los largos mil años que duró la Edad Media y el dominio total de la Iglesia Católica en todas las esferas de la vida pública y privada de sus habitantes, no vieron cambios sustanciales en el principio de igualdad. Fue necesario esperar hasta el siglo XVII para ser testigos de las primeras intenciones por regresarle el sentido jurídico al concepto de igualdad como principio rector de los ordenamientos.

Con el advenimiento de las declaraciones de derechos, en los siglos XVII y XIX principalmente, arranca el proceso de positivización del principio de igualdad y, con él, una mayor protección y tutela de este por parte del ordenamiento; es decir, el reconocimiento ya formal de la igualdad como un valor que debe ser tutelado por el sistema jurídico es, sin lugar a dudas, un paso fundamental en el desarrollo de dicho principio.

La internacionalización de los derechos fundamentales permitió un alcance aún mayor al principio de igualdad y junto con el principio de libertad, con el cual la relación es simbiótica, han fundado los principales avances en materia de derechos humanos.

Después de haber realizado un breve recorrido histórico por el principio de igualdad, desde una definición conceptual, pasando por temas filosóficos y de relevancia jurídica, es muy importante precisar dos aspectos que fueron mencionados párrafos más arriba, como lo son los aspectos formales y materiales.

Al analizar el concepto de igualdad desde una perspectiva histórica, ha sido posible identificar que tanto en Grecia como en Roma se hacía alusión a la fórmula de igualdad ante la ley, es decir, la abstracción cuasi metafísica del concepto de igualdad general era delimitado en un aspecto central, siendo este la ley.

Por lo tanto, la igualdad como realidad jurídica debe ponerse en relación con al menos dos situaciones en las cuales sea posible subsumir dicho principio ya no solamente moral pero jurídico.

Ahora bien, entrando de lleno en lo que sería el aspecto formal del principio de igualdad, se puede afirmar que es el que se conoce comúnmente como igualdad ante la ley, siendo la igualdad jurídica por antonomasia. Esta igualdad presenta una estrecha relación con el valor de la seguridad jurídica, siendo la primera, en parte, garante de la segunda.

Al existir un ordenamiento jurídico de aplicación general para todos, entendiendo que esta aplicabilidad general es dependiente de las circunstancias particulares que permitan ponerlas en relación las unas con las otras, el principio de igualdad funge como garante de que en condiciones determinadas, el derecho no regulará de forma disímil.

En otras palabras, el ordenamiento garantiza que existen normas legales establecidas de previo para regular los hechos que tengan relevancia jurídica y ante los cuales no podría fallarse de manera desigual cuando se esté ante el mismo hecho jurídico. La igualdad ante la ley garantizará la seguridad jurídica en el trato igual ante un hecho igual.

Tomando en consideración lo dispuesto por Díez – Picazo (2008), es posible afirmar que el principio de igualdad se trata de la igualdad de todos los ciudadanos ante los derechos y deberes previstos por el ordenamiento jurídico. De aquí se desprenden dos consecuencias. Por una parte, el principio de igualdad ante la ley tiene un significado prescriptivo, no descriptivo; es decir, no afirma que todas las personas sean de hecho iguales, sino que deben ser tratadas de igual modo. Por otra parte, el principio de igualdad ante la ley limita su operatividad a la esfera jurídica – esto es, a los criterios para la asignación de derechos y deberes – sin extenderse necesariamente a las esferas social y económica.

De aquí se puede extraer dos aspectos claves para entender la igualdad ante la ley. El primer aspecto hace alusión al trato igual, mas no a que todos son iguales, y el segundo se explica en referencia al campo de acción, en este caso, a la esfera jurídica, mas no a otras del quehacer humano. Es decir, el principio de igualdad mirado desde el aspecto formal y entendido como igualdad ante la ley, a la esfera jurídica y en la cual sería contrario a derecho aplicar de manera distinta una norma jurídica cuando esta esté en relación con dos hechos jurídicos.

La relación que se ha hecho entre igualdad ante la ley y seguridad jurídica implica que dicho mandato de igualdad debe ser aplicado por el Estado hacia sus administrados, con lo cual

se estaría en presencia de una limitación para los poderes estatales. Dicha limitación sería, justamente, una garantía de seguridad jurídica en el ordenamiento.

Colocándose en el aspecto material de la igualdad, cabe afirmar que si en la igualdad formal el único aspecto relevante es la ley y la esfera jurídica; en la igualdad material o real, como también se suele llamar, se hace referencia a aquellas condicionantes, tales como aspectos sociales y económicos, que provocan desigualdades entre los seres humanos, desigualdades que, aunque no deberían ser así, se presentan como un obstáculo para la realización de la igualdad formal.

La posibilidad real de alcanzar una igualdad material en casi cualquier aspecto de la vida humana pareciera ser una utopía, más aún en épocas actuales, en las cuales la solidaridad y fraternidad, empuñadas como valores deseados por las sociedades a través de los derechos humanos de la tercera generación, han sido relegadas por la individualidad y el éxito económico personal.

Otro aspecto sumamente importante que trata el numeral 33 de la Constitución Política es el tema de la no discriminación. Conceptualizando lo que esta expresión significa, el verbo discriminar, de donde se deriva la palabra discriminación, está definido por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española como “seleccionar excluyendo” o “dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.”.

Otra percepción de la palabra discriminación es toda distinción, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, religión o creencia, descendencia, origen étnico, idioma, sexo, que tiene por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida.

Con respecto a este concepto de discriminación, es importante identificar que cuenta con dos aristas diferentes, la negativa y la positiva. En relación con la primera, se puede afirmar que se trata de todas aquellas formas de discriminación injustificadas o basadas en cualquiera de los motivos o razones vetados en los instrumentos internacionales de derechos humanos, tanto globales como regionales. Asimismo, al referirse a este punto, se está en presencia del caso típico de exclusión y preferencia de una persona sobre otra, por razones totalmente ajenas a la razonabilidad y en la mayoría de los casos, sino es que es en todos, en flagrante violación de la dignidad humana.

Ahora bien, la discriminación positiva, conocida también como acción afirmativa, tiene una estrecha relación con el concepto de igualdad de hecho, real o material; es decir, hace referencia a circunstancias sociales, históricas, económicas, entre otras, que producen desigualdades en ciertos grupos o minorías, las cuales impiden que los mismos accedan en condiciones más o menos equitativas a las distintas oportunidades que la sociedad ofrece.

En suma, la discriminación positiva busca, en cierta medida, cerrar las brechas creadas, usualmente, por razones históricas, económicas o sociales, entre grupos hacia los cuales ha

existido un patrón marcado y fuerte de exclusión frente a otros grupos del cuerpo social. Continuando con esta línea de pensamiento y, posicionándose desde una visión sociológica del principio de igualdad, permite justificar la realización de este tipo de discriminaciones positivas con el propósito de evitar el sometimiento de unos grupos sobre otros. No hay que olvidar que el Derecho, si bien es una ciencia jurídica, también es ciencia social y, como tal, uno de sus fines es relegar las sociedades en las cuales se erige como ordenamiento.

El principio de justicia pronta y cumplida

Otro de los principios que es importante desarrollar en esta investigación y, que también fue mencionado más arriba, es el de la justicia pronta y cumplida que se encuentra regulado en el artículo 41 de la Constitución Política, el cual reza lo siguiente: “Ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales. Debe hacerseles justicia pronta, cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con las leyes.”

Ahondando un poco en el contenido del artículo mencionado en el párrafo anterior y haciendo especial referencia al fondo de lo que este principio significa, es menester comenzar por conceptualizar el término justicia. Este tema ha sido históricamente fundamento para grandes construcciones filosóficas que, como tales, bien podrían demandar estudios de investigación completos por es parte del conocimiento, sin pretender en ningún caso generar un verdadero agotamiento temático.

El término “justicia” proviene del derecho romano. En el Digesto es posible encontrar la conexión de las palabras “Jus” y “Justicia”, las cuales se establecen sobre la misma raíz. En griego, la relación es todavía más manifiesta con la palabra “to dikaion”, traducida en francés como “droit”, que quiere decir derecho, o “le juste” o lo que es justo, ya que los dos conceptos se refunden en uno solo.

El derecho presupone como ideal más relevante una vocación hacia la justicia, a partir de que todo ordenamiento proclama y aspira a satisfacerla. Las acepciones de la palabra son variadas, que van desde un sentido lato, como sinónimo de rectitud y es equiparado con una virtud, o lo que genera una posición subjetiva; mientras que la posición objetiva hace referencia al orden “justo”, que corresponde a una posición apertus. Desde la postura objetiva y siguiendo los dichos de Aristóteles, es posible distinguir la justicia conmutativa, la distributiva y la social, sobre la base de las relaciones jurídicas entre las personas, de autoridad con los ciudadanos o de los súbditos con la autoridad o la sociedad en general.

La justicia conmutativa es la justicia en sentido estricto y hace relación a la igualdad aritmética, de tal manera que lo recibido es proporcional a lo entregado; devolviendo cualquier diferencia. Normalmente se refiere a los intercambios y a los contratos, donde existen relaciones de varias personas, consideradas iguales en naturaleza, independientes entre sí. Se trata de procurar generar una igualdad aritmética, de modo que si se toma algo debe retribuirse con algo equivalente.

La distributiva se asocia a las cargas entre los miembros de la sociedad en forma proporcional, consiste en dar a cada integrante de la colectividad la parte del bien que le corresponde de acuerdo con el lugar que ocupe. Este último se diferencia de la conmutativa en que la primera tiene por objeto regular las relaciones entre individuos con las cosas entregadas, mientras que la distributiva lo indispensable es la proporción entre los bienes sociales y la persona, a partir de méritos y aptitudes de cada cual, de esa forma quien tiene más debe aportar más hacia la sociedad.

Por su parte, la justicia social o general parte del bien común y pretende orientar a la persona hacia este; por lo cual se entiende como una virtud. Se pretende orientar hacia el bien común de la sociedad, también denominado legal, en razón de ejercerse mediante leyes su principal finalidad, el bien común. Se llama justicia social porque tiene como objeto el interés general.

Ahora bien, cabe mencionar también que la justicia puede presentar dos matices diferentes que son: primero como un derecho procesal o carga a costa de las autoridades llamadas a satisfacerla; y también, en segundo lugar, es posible considerarla como un derecho subjetivo. El efecto primordial de la distinción radica en que en el primero de los supuestos, en una visión restrictiva del acceso a la justicia constitucional bien podría considerarse como únicamente exigible dentro del proceso correspondiente; tal acepción lleva implícito que es solo frente a la autoridad que tramita el proceso que podría reclamarse el cumplimiento del principio, de la misma forma que exigiría el cumplimiento de lo normado en las diferentes disposiciones aplicables al proceso en concreto, sin poder realizarse ninguna exigencia externa. El efecto de tomarla como obligación llevaría que considerarla como derecho implicaría una operación

mental, pues toda obligación genera un derecho, pero en muchos ordenamientos se muestran rejos a realizar ese esfuerzo. En el caso de ser derecho resultan plenamente exigibles y como tal, también son obligaciones frente a determinadas dependencias públicas. Ahora bien, en el segundo supuesto, el derecho es exigible tanto dentro del proceso como frente a otras estructuras o dependencias públicas que deben garantizar efectivamente tal situación.

De todo lo anterior, es posible concluir y afirmar que la base esencial de la justicia entendida como un derecho procesal, es la posibilidad de recibir una determinación razonablemente justa sobre la base de un ordenamiento jurídico determinado. De tal determinación, se pueden extraer dos elementos de fundamento, el recibir una determinación y el carácter de “justa” de esta. Sobre el primero de los elementos, no se puede olvidar que la seguridad jurídica es uno de los valores jurídicos esenciales de todo Estado de Derecho y, cuando una persona concurre a un estrado gubernamental, pretende una determinación. La sola existencia de esta, por más injusta que sea, constituye por sí una seguridad jurídica hacia el interesado, que en algún alcance legitima la existencia misma del Estado. Asimismo, cabe destacar que no basta con la mera existencia de la determinación, sino que se hace una mínima condición de coherencia entre lo solicitado y lo resuelto, además de que el mismo principio de seguridad exige que la determinación deba ser semejante a la dictada en otras causas con identidad o comparables, pues de producirse un abanico injustificado de soluciones, el petente no podría conocer cuál es la posible solución a sus diferencias, lo que por sí generaría un alto grado de inseguridad, que transgrediría la esencia misma de los fines públicos. Si las determinaciones no corresponden a los requerimientos sociales, las personas tienen los mecanismos para variar la estructura política y legal, reorientándola hacia sus intereses. Por el contrario, si no reciben

ninguna respuesta, el Estado mismo carece de razón de ser, ya que deja la resolución en la justicia por propia mano, no puede dejar de advertirse que la ausencia de determinación genera una inseguridad en la colectividad, lo que a la postre es más grave que no presentar mecanismo de defensa alguno; en el segundo supuesto a la colectividad le queda la opción de promover cambios en busca de acreditar el mecanismo, mientras que en el primero la legitimidad pública se ve vulnerada.

Con respecto al segundo elemento se presupone que el ordenamiento jurídico presenta en su esencial una vocación de justicia, en cuanto la determinación sea ajustada a la realidad; la filosofía del derecho moderna aboga por que el concepto social de justicia no es más que una manifestación de lo que socialmente es considerado como tal, dentro de la seguridad jurídica mencionada *ut supra*.

En suma, se trata en esencia de un derecho subjetivo que consiste en la posibilidad de recibir un proceso sin dilaciones exageradas. Es de este concepto que se desprenden dos más que son la “dilación” y lo que es “indebido”. El primero de ellos es posible definirlo como una retardación o detención de una cosa por algún tiempo (Diccionario de la Real Academia Española). De este concepto es posible afirmar que lo que se retarda es la justicia, representada por el pronunciamiento de los órganos encargados de administrarla, quienes conocen de un determinado conflicto sometido a su conocimiento. Por lo tanto, debe entenderse que el retardo es tanto sobre una de las determinaciones del proceso, como frente a la determinación final que es el fin último del litigio. Empero, el retraso no en todos los casos es endilgado a los jueces, toda vez que existen muchos elementos objetivos y subjetivos que pueden producir ese efecto.

En cuanto al término “indebido”, se define como ilícito, injusto, y falto de equidad (Diccionario de la Real Academia Española). Por lo que se trata, en esencia, de soportar dilaciones justas y de resultar ilícito generar dilaciones injustas. Es importante destacar que se está frente a un concepto jurídicamente indeterminado, lo que significa que no existe una regla universal que determine en qué consiste una dilación debida y cuál es indebida. Si bien en doctrina se ha resuelto por medio de una serie de precisiones, no se va a entrar en mucho detalle respecto de ellas ya que no es el objeto de este trabajo de investigación.

Otro de los puntos y conceptos jurídicamente indeterminados que menciona el artículo citado al comienzo de este acápite es el de “justicia pronta”, por lo que el derecho a acceder a ella se podría definir como un derecho fundamental que forma parte de las garantías individuales, constitucional, que permite reclamar un procedimiento sin dilaciones, que por su naturaleza es exigible frente a cualquier órgano que acredita la facultad de resolver un conflicto social que no corresponde necesariamente al cumplimiento de los plazos de forma rígida, aún cuando estos le sirven de parámetro, en cuanto corresponden a determinaciones legales de lo que resulta razonable para una sociedad determinada.

En suma, el término dilaciones puede entenderse como un retraso, detención, tardanza, demora, lentitud, atraso, retención o espera. Por su parte, indebida refiere a prohibido, ilícito, malo, perjudicial, vedado, improcedente, incorrecto o ilegal. De esta conceptualización se desprende que la eficiencia de la administración del Estado tiene su base en el hecho de tener clara la responsabilidad que envuelve el ejercicio de un cargo y las funciones que en su

cumplimiento deben ejecutarse, aspectos entre los cuales se encuentra la necesidad de una adecuada administración de justicia, al ser uno de los pilares del sistema. Cabe destacar y recordar que una administración de justicia tardía es sinónimo de denegación de la justicia.

Continuando con esta línea de pensamiento, es posible distinguir dos enfoques respecto del acceso y retardo de la justicia, a saber: una fase prestacional y una fase reaccional. Con respecto a la primera de ellas, se puede afirmar que se trata del derecho con el que cuentan los habitantes a exigir a los funcionarios que tramiten los procesos en un plazo prudencial, a partir de la existencia de normas de carácter constitucional, como así también otras con carácter supraconstitucional y legales que garantizan este derecho. Esta frase se entiende como una obligación del juzgador de cumplir con una serie de compromisos como funcionario público y garante de los derechos, en orden a que la tramitación procedimental se verifique dentro de cánones temporales, por incumplirle a él la función de materializar la justicia.

Con respecto a la fase reaccional, se parte de la posibilidad del ciudadano de exigirle al juez el cumplimiento de la obligación de generar procedimientos eficaces y carentes de dilaciones. El derecho, desde el punto de vista subjetivo es inherente a toda persona, por lo que el afectado adquiere un título que ejecuta al exigirle al Estado la satisfacción de los intereses que el ordenamiento jurídico considera relevantes.

En suma, de todo lo expuesto en el párrafo anterior se desprende la importancia de hacer mención a otro derecho que va de la mano con el principio que se está analizando, que es el derecho a la tutela efectiva. Este se podría conceptualizar como el derecho que tienen todas las

personas a tener acceso al sistema judicial y a ejercer, en el seno del proceso, todas sus facultades para que los órganos jurisdiccionales estudien su pretensión y emitan una resolución motivada y conforme con el derecho de que, acogiendo o desestimando dicha pretensión, se establezca la verdad oficial.

Otra forma de conceptualizar este derecho sería afirmar que comprende el derecho a acceder a los tribunales sin discriminación alguna, el derecho a incoar un proceso y de seguirlo, el de obtener una sentencia o resolución motivada sobre la cuestión planteada, el derecho a obtener una sentencia de fondo sobre esa cuestión, el derecho a la utilización de los recursos, el derecho a que la sentencia se ejecute.

Analizando los conceptos anteriormente expuestos, no se puede perder de vista que el sustento normativo de este principio se encuentra en el artículo número veinticinco de la Convención Americana de Derechos Humanos, el cual establece lo siguiente: “1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.

2. Los Estados Partes se comprometen:

- a) a garantizar que la autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso;
- b) a desarrollar las posibilidades de recurso judicial; y

c) a garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.”

De aquí se analiza que, en resumidas cuentas, el artículo citado hace referencia a la obligación del Estado de proveer a los ciudadanos sometidos a su jurisdicción una debida protección judicial, cuando alguno de sus derechos haya sido violado, siempre que este derecho sea reconocido por la convención o por la Constitución o por las leyes internas del Estado. El sujeto activo es cualquier persona, sin restricción subjetiva alguna. En consecuencia, se trata de una exigencia de que el sistema judicial sea efectivo en sus actuaciones, lo que va más allá de un mero requerimiento formal, pues incluye la idoneidad además de la eficacia y celeridad.

Relacionando este principio con el principio de igualdad tratado más arriba, se puede afirmar que el punto de conexión entre ambos radica en que el acceso a la justicia debe ser igual para todos, lo que determina que no se pueden establecer discriminaciones por razón de color, nacionalidad, origen, condición social, edad, entre otros. En este mismo orden de ideas, la justicia debe ser cumplida y oportuna, lo que implica que las normas procesales deben entenderse en beneficio del dictado de la sentencia. Consecuencia directa de tal aseveración es que los requisitos de admisibilidad a un proceso acreditan reserva de ley y mediante texto escrito (principio de reserva de ley). Correlativamente, queda vedado el excesivo formalismo, así como las formalidades procesales que deben ser de carácter subsanable.

Otro aspecto clave respecto a este principio de tutela judicial efectiva es la obligación de motivar las sentencias, que se puede definir como tal por los siguientes motivos, a saber:

- Garantizar la posibilidad de control de la sentencia por los tribunales superiores.

- Lograr la convicción de las partes en el proceso sobre la justicia y corrección de una decisión judicial que afecta a los derechos del ciudadano.
- Mostrar el esfuerzo realizado por el Tribunal para garantizar una resolución carente de arbitrariedad, lo que solo puede lograrse si la sentencia hace referencia a la manera en que debe inferirse de la ley la resolución judicial y expone las consideraciones que fundamentan la subsunción del hecho bajo las disposiciones legales que aplica.

Antes de ingresar al segundo elemento importante, es interesante destacar que, desde una perspectiva histórico – filosófica, el concepto de justicia dio sus primeros pasos como tal con la aparición del Código de Hamurabi de Babilonia, aproximadamente en el año 2100 a. c.; siendo este último el primer instrumento jurídico que reconoce abiertamente el derecho a la existencia de la justicia, como el derecho a recibir una determinación con efecto de cosa juzgada en términos modernos.

Este código establece en su prólogo principios de orden general en relación con la justicia dispone la constitución de un monopolio en su administración en cabeza siempre del Estado, siendo que este centra su función no solamente en la imposición de penas a los culpables por la comisión de un delito, sino que también vela por el cumplimiento de las normas. Sin embargo, este monopolio planteado se vio disminuido por la conocida *Lex Talionis*, la cual permitía al individuo castigar por su cuenta al ofensor, aunque un modo clasista, toda vez que solo era aplicable cuando el ofensor y el ofendido pertenecen a la clase superior.

Sobre esta base, es posible afirmar que en el Código de Hamurabi, la justicia es el ideal perseguido, aún cuando acreditaba un considerable nivel de imperfección.

Siguiendo el análisis histórico, es importante hacer mención al libro de la ley de Manú, el cual tiene su nacimiento en la India. En este sistema normativo, la disposición jurídica y religiosa constituye una unidad. La redacción de este código fue completada seiscientos años antes de Cristo. En el documento se estatuye un sistema de castas compuesto por los Brahamanes (son los sacerdotes que poseen el poder y los secretos religiosos), los Kchatriyas (son militares, reyes y funciones del Estado encargados de ejecutar las órdenes emanadas por los sacerdotes), Vaysas (comerciantes y agricultores), Zudras (artesanos) y Parias (sujetos que no presentan derechos ni deberes).

En la Regulación Manú, la Justicia, igual que en el Código anterior, es un ideal supremo que debe conseguir; sin embargo pierde dos elementos esenciales, la unidad y la igualdad, que se rompen con la diversidad del derecho de castas.

En el caso del pueblo hebreo, el antiguo testamento reconoce la importancia al derecho, a la justicia, así la presencia del castigo divino en caso de incumplirse, todo bajo la visión monoteísta, en una conjunción entre los elementos religioso y jurídico – políticos. La teocracia o gobierno de Dios es el pilar en el cual se fundamenta el Estado hebreo. Su legislación se encuentra codificada en los diferentes libros bíblicos, como el Deuteronomio, Levítico, entre otros; los cuales reconocen el significado de la justicia, vista sobre el calidoscopio divino, en el cual Dios posee una clara virtud, lo justo, de ahí la importancia de saber a qué se refiere la idea de justicia. En general esta legislación está marcada por el profundo sentido de solidaridad y de justicia social.

Ya habiendo analizado por completo el concepto de justicia, es el momento de entrar a fondo en el segundo de los elementos importantes con los que cuenta este principio como lo es el término “justicia pronta”. En rasgos generales, apunta a que las diligencias deben ser adoptadas de forma debida y en un plazo razonable.

Se está de acuerdo con que el concepto de justicia es por demás relativo y subjetivo, pues el concepto de pronto lo es aún más. La celeridad dentro de un proceso se encuentra determinada por un conjunto de elementos, entre los cuales se incluye las acciones de las partes, los plazos para las diferentes gestiones procesales, la diligencia de las autoridades a cargo, entre otros; de tal suerte que resulta muy complicado establecer un parámetro rígido y determinado sobre el tema. Es el sistema de justicia quien determina qué plazo es razonable y cual no.

Ahora bien, lo que sí se puede precisar es que frente a una pretensión en concreto, la ausencia de la celeridad procesal es por sí una denegación de justicia, en la medida en que las pretensiones van perdiendo sentido con el transcurso del tiempo y el agravio sufrido adquiere firmeza y bien puede perder interés.

En doctrina se han señalado algunos elementos que guardan estrecha relación con la justicia pronta, a saber:

- La posibilidad del individuo de acceder al órgano jurisdiccional y de ser oído por este, con las debidas garantías.
- Los reclamos que se presenten ante la autoridad correspondiente deben ser resueltos en un plazo razonable.

- Debe analizarse caso por caso, tomando en cuenta la complejidad del asunto, la conducta de los litigantes y las autoridades, las consecuencias para las partes de la demora, las pautas y márgenes ordinarios de los tipos de proceso de que se trata y el estándar medio para la resolución de asuntos similares.
- No existe la constitucionalización de un derecho a los plazos, pues tal materia es propia de la ley.
- La duración excesiva y no justificada de los procesos implica una violación a la justicia pronta.
- Es inaceptable que la justicia esté paralizada e imposibilitada para conocer cuestiones urgentes.
- El Estado es el principal responsable de garantizar la justicia pronta.

Ahora bien, tomando en consideración estos puntos analizados en doctrina y que hacen a una caracterización más real de lo que significa la frase “justicia pronta”, es importante agregar que la ley es una manifestación de la voluntad colectiva, entendida esta como la base del consenso político entre los grupos articulados. En tal sentido, el Estado en sus diferentes órganos está llamado a otorgar el cumplimiento de las disposiciones normativas. El incumplimiento del plazo (entendido este como el rango mayor establecido por el legislador) en esencia es demostración de la incapacidad del Estado para otorgar el cumplimiento a sus obligaciones y, consecuentemente, es un quebranto a su legitimidad. El quebranto al plazo viene a evidenciar un mayor sacrificio por cargo de la parte afectada (mayor en la medida que si pretende algo ante los órganos estatales) espera su resolución lo más eficiente posible.

En suma, el concepto de plazo razonable se consolida como un incremento a la indeterminación objetiva que ya de por sí presenta el concepto de justicia pronta. El plazo legal en tal supuesto se configura como un parámetro de referencia, pero perdiendo su exigibilidad de forma directa. Vale sostener que si el proceso se ha tramitado sin mayores obstáculos de las partes, el plazo presentaría un buen nivel de exigibilidad en la medida que resultaría irrazonable no cumplirlo, pues no existiría justificante alguna para lo contrario, pero en el supuesto en que se configuren mayores niveles de complejidad, sea por la situación en concreto o por la actividad de las partes, el incumplimiento resulta aceptable. En este último supuesto, el plazo se acredita como mero parámetro, de tal suerte que en tanto lo supere y se encuentre justificado resultará razonable y en caso contrario no.

Ya habiendo hecho mención y desarrollado dos de los conceptos medulares de este principio, llegó el momento de desarrollar el tercero y último que es la “justicia pronta y cumplida”. Ahora bien, el término justicia pronta hace referencia a la obtención de una determinación judicial con la debida celeridad, lo que se ha encasillado dentro del concepto de plazo razonable mencionado *ut supra*.

La medición de la justicia pronta se consolida en un elemento cuantitativo del cumplimiento o no de determinado plazo, por más oscuro que se consolide el término de plazo razonable. El término “justicia cumplida” presenta una connotación radicalmente diferente, ya que se refiere a que toda persona sometida a un proceso tiene el derecho a una sentencia justa, debidamente fundamentada conforme a la ley vigente e interpretada de modo que haga viable la administración.

Este concepto de justicia cumplida cuenta con varios niveles sucesivos y progresivos de análisis que se desarrollan a continuación. Como primer punto, es importante mencionar que se debe fijar un requerimiento previo, el cual corresponde al derecho de obtener una solución ante cada conflicto jurídico, señalamiento que en esencia es el fin que fundamenta la existencia de los despachos gubernamentales y en especial los poderes ejecutivo y judicial. En principio el fin básico del Estado es el servicio público, entendiendo a este como el suministro de un conjunto de actividades necesarias para la vida en sociedad. El servicio es, ante todo, el fin básico de este, máxime al considerar que en caso de no suministrarlo se estaría realizando un llamado a la justicia por propia mano, en los términos de las civilizaciones antiguas.

Una vez finalizado el análisis de este nivel, corresponde continuar con el siguiente que hace referencia al tema de la resolución justa en sí misma. Este concepto se puede entender como que la determinación debe cumplir con un conjunto de requerimientos mínimos para ser aceptable. No basta que la determinación sea tal, pues resulta evidente que establecer una solución a cada caso de carácter injusto (a raja tabla), resulta mil veces más sencillo que establecer una resolución adecuada a cada caso. Cumplir con esta labor lleva consigo realizar un estudio mesurado de los diferentes elementos de prueba que existen a favor del dicho de las partes, otorgarles un valor a cada uno dentro del estado general de convicción, para procurar establecer una determinación en concreto, todo dentro del denominado silogismo categórico. La justicia lleva, cuando menos, una consideración frente a cada caso específico.

Continuando con esta línea de pensamiento, cabe traer a colación la postura aristotélica sobre el tema, en la cual la ley es la emanación de la voluntad colectiva y presenta una vocación de justicia frente a determinados supuestos; pero esto no garantiza que sea por sí justa. Como obra humana que es, presenta imperfecciones. Agravándose el paradigma en la medida que son seres humanos los llamados a aplicarla. Llegar a fijar con presión si la resolución es justa en cada caso concreto, llevaría consigo otro sesgo significativo de la persona llamada a realizar la valoración.

A este dilema filosófico, la única solución razonable es considerar la ley en sentido formal como el parámetro, bajo el presupuesto lógico, aún cuando no siempre se satisface, de que la sociedad civil es la llamada a denunciar la ley injusta, procurando su variación. De igual forma, debe presuponerse, en una visión exclusivamente kelseniana, que la labor del juez es lo más objetiva posible.

Por otro lado, verificar el cumplimiento efectivo de la justicia, entendiendo esta como la constatación clara y determinada de la resolución judicial justa, implica la realización de una serie de mediciones de muy diversa índole, que llevan consigo tanto la conformación de la determinación con la ley, hasta el conjunto de elementos que derivan de esta en la psiquis de las partes.

Por lo tanto, luego de haber analizado todos y cada uno de los niveles que determinan la existencia de una justicia cumplida, resulta de manifiesto que existe una estrecha relación entre la justicia pronta y la cumplida, en la medida que la persona concurre a los estrados judiciales a

recibir una determinación más o menos razonable, sobre la base de un ordenamiento jurídico que le sirve de fundamento. Se presupone que esta determinación debe ser “justa”, para que cumpla con los intereses del solicitante. Esta determinación debe dictarse en un término razonable y deben existir las medidas y garantías correspondientes para permitir su aplicación. Nada obtiene la persona si la determinación no es justa, aún cuando sea pronta y cumplida; o viceversa, nada se obtiene con una resolución muy justa, pero adoptada de forma desidiosa y no cumplida. Los tres requisitos deben cumplirse, con el fin de generar la sensación que se ha obtenido “justicia” o una resolución justa.

Es de recordar que el concepto de justicia lleva implícita la existencia de la determinación por la persona llamada a hacerlo (competencia), que la sentencia presente ciertos elementos formales, como ser manifestación de una norma, entre otros. El adjetivo pronto, se está refiriendo al tiempo de duración del trámite, desde que es presentada la gestión hasta obtener la respuesta.

El derecho al trabajo

Otro derecho fundamental contenido en la Constitución Política, tal como se mencionó más arriba, forma parte del título V, que lleva el nombre de los derechos y garantías sociales, es el derecho al trabajo contenido en el numeral 56, el cual reza 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.”

Esta disposición constitucional cuenta con una estructura un tanto compleja debido a que en un mismo precepto reúne una norma de carácter perceptivo, al delimitar el derecho al trabajo y el deber para con la sociedad; y otra netamente programática, que es la que le fija las directrices concretas al Estado sobre la forma en que deberá hacer efectivo el disfrute de tal derecho, no solo mediante la creación de los puestos de trabajo necesarios para lograr una política de pleno empleo, sino además imponiéndole la obligación correlativa de velar porque el ejercicio de la actividad laboral no implique el menoscabo contra la libertad y la dignidad humana.

En cuanto al contenido del derecho al trabajo, se puede afirmar que cuenta con diversos temas como lo es el que tiende a garantizar la libertad personal, en el sentido de que todos los administrados tienen el derecho frente al Estado para que se abstenga de realizar cualquier actividad que incida, ya sea de manera directa o indirecta, sobre la libre escogencia o la forma de ejercicio de la actividad laboral escogida, salvo en los casos excepcionales que, por motivos de orden público, hacen imprescindible la intervención del poder público para regular esa actividad.

Ahora bien, cabe destacar que como parte integrante de la faceta del derecho al trabajo, se encuentra también el derecho de acceder a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones, siempre que la persona cuente con los requisitos necesarios de capacitación para ejercerlo.

Dentro de este orden de ideas, la jurisprudencia de la Sala Constitucional ha señalado que “en su dimensión individual se concreta el derecho de tener acceso a un determinado puesto, si se cumplen con los requisitos necesarios que se exigen para la clase de labor que se pretende desempeñar. Desde el punto de vista de la dimensión individual, todas las personas que satisfagan los requisitos para desempeñar una determinada labor, tendrán derecho a ser tomados en cuenta sin ningún tipo de discriminación, que por su naturaleza resulte inconstitucional” (Voto 2635-91).

De este modo, la elección laboral, en consecuencia, está condicionada fácticamente por una serie de elementos personales y sociales, como la existencia de un mercado ocupacional suficiente y amplio, la idoneidad para la tarea pretendida, entre otros. Como bien lo ha dicho la Sala Constitucional, “la libre elección de una actividad requiere, por parte del individuo, una capacitación que le proporcione la idoneidad necesaria que esa actividad demanda y por parte del Estado, el condicionamiento suficiente y eficaz de un orden justo en lo social, cultural y económico, como para hacer accesibles las fuentes de actividad a todo aquel que, con su iniciativa propia, pretende realizar la elección comentada” (Voto 3834-92).

Desde el punto de vista positivo, el derecho al trabajo se sustancia de la pretensión a obtener una ocupación remunerada; o bien, que el Estado cree las condiciones necesarias para ello. Esta faceta positiva del derecho al trabajo se concreta en la pretensión de obtener una ocupación que presente el doble carácter de ser conjuntamente retributiva y estable, dado que la norma constitucional pretende garantizar un medio de vida permanente y no transitorio ni aleatorio.

Por otro lado, la disposición en análisis no garantiza a los administrados el derecho a obtener un puesto de trabajo, ni mucho menos el derecho de conservarlo, dado que esta norma lo único que tutela es la libre escogencia de la actividad laboral y prohíbe, además, que el Estado y sus instituciones puedan interferir, de forma directa o indirecta en esa escogencia, lo mismo que el modo de ejercitarla, salvo que tal ejercicio contravenga la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Dicho en otras palabras, el derecho al trabajo se resume en un derecho de escoger libremente la actividad laboral que se desea y en los medios para ejecutarla. Además, en la posibilidad de que todos los trabajadores dispongan de un mínimo de derechos y garantías tendientes a darle estabilidad y una adecuada remuneración a su actividad.

Como se mencionó al comienzo del presente análisis, el numeral en estudio deja ver el derecho al trabajo como un deber, de lo que se desprende que ese deber es con la sociedad como tal. Por lo tanto, en una sociedad en la cual la fuerza de trabajo se basa en un régimen convencional no puede existir un deber de trabajo que tenga una efectividad jurídica.

En este orden de ideas, en ninguna sociedad moderna, salvo que el trabajo estuviere totalmente colectivizado, es materialmente imposible la existencia de una política de pleno empleo. Además, la mayoría de las personas que se encuentran desocupadas lo están involuntariamente, debido a la falta de creación de suficientes empleos, obligación que, conforme al texto constitucional citado, le corresponde al Estado.

Posicionándose desde la óptica de las disposiciones de orden programático, cabe destacar que el constituyente creó la obligación para el Estado de procurar que todos tengan una ocupación honesta y útil. Con esto último, en realidad, lo que el constituyente quiso decir fue “ocupación honrada”, lo que significa que se trata de aquella que no provenga del ejercicio de una actividad ilícita, contraria al orden público, a la moral o a las buenas costumbres.

En todo caso, esta norma programática solamente impone al Estado la obligación de buscar una política de pleno empleo y la prohibición, fundamentalmente para los órganos legislativos, de no establecer disposiciones normativas que, en alguna forma, impidan o hagan imposible el libre ejercicio del derecho al trabajo.

Dentro de este orden de ideas, la Sala Constitucional ha precisado que “cuando se elige una actividad por desarrollar en relación de dependencia para un empleador como en el caso en examen, ha de tenerse en cuenta, como principio, que la libertad de contratar impide que se celebre un contrato de trabajo posterior donde la prestación del servicio esclavice, denigre o discrimine al hombre, pues el trabajo debe responder siempre a la dignidad de una persona, la salud, la subsistencia, la seguridad, y como principios derivados de la supremacía constitucional y la vida, sea esta personal, familiar o social, aún en aquellos casos en que el trabajador haya consentido en su quebranto o lesión [...]” (Voto 2953-91).

También ha dicho la jurisprudencia constitucional que “El trabajo es un derecho humano básico que debe estimularse, si bien no hay un derecho a que se le facilite por parte del Estado una ocupación remunerada a todos, sí existe un deber estatal de mantener en el ejercicio de tal

derecho a quienes no incurran en las causales de despido justificado que regulan la constitución y la ley [...]” (Voto 5377-97).

Ahora bien, desde un punto de vista más histórico del Derecho al trabajo, cabe mencionar que en 1943 se aprueba la incorporación del Capítulo de Garantías Sociales a la Constitución Política, tal como se mencionó más arriba, es la parte dentro de la Carta Magna donde está estipulada el numeral citado *ut supra*. A raíz de esto, en ese mismo año, se dio el desarrollo legislativo más importante que fue el Código de Trabajo.

A nivel interno y si bien esta normativa es bastante visionaria para la época, es innegable que existía ya, para estos momentos, un movimiento obrero activo y organizaciones políticas como el Partido Comunista y antes que este el Partido Reformista, que se preocupaban por el tema social y se presentaban como representantes del incipiente y en desarrollo del sector obrero y trabajador.

Todo esto surge bajo el lema de la necesidad de considerar el trabajo como un atributo del ser humano, en cuyo ejercicio nunca debía menoscabarse la dignidad humana, como sucedía en el trabajo esclavista, de la Edad Media y en la época civil mercantil, siendo necesario proteger al trabajador a fin de lograr un equilibrio y una armonía entre el capital y el trabajo.

Cabe destacar que el trabajo deberá ser una forma de realización del ser humano, y el derecho tendrá a su protección y garantía, cuidando que no se menoscabe ni la dignidad ni la libertad de la persona. El Estado entonces, a través de la ley y de la Constitución, establecerá un

conjunto de disposiciones imperativas, indisponibles e irrenunciables para garantizar una vida digna con motivo del trabajo, disposiciones que son mínimos, siempre superables y mejorables por convenio entre trabajador y patrono.

En reiteradas oportunidades la jurisprudencia constitucional se ha pronunciado en la siguiente dirección, afirmando que “el derecho al trabajo es considerado un derecho fundamental del hombre, cuyo ejercicio le permite lograr una existencia digna y cuyo cumplimiento debe el Estado vigilar, proteger, fomentar e implementar por los medios correspondientes, cerciorándose de que todos los organismos oficiales o privados, no se apliquen políticas de empleo discriminatorias a la hora de contratar, formar, ascender o conservar a una persona en el empleo, pues todo trabajador tiene el derecho de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, si cumple con los requisitos razonables impuestos por ley” (Voto 022-95. En sentido similar los votos 1775-94, 1230-94, 5025-93, 3467-93).

Conceptualizando el término derecho a trabajar, es posible afirmar que se trata de la propiedad del trabajador, es su bien más preciado. Por lo tanto, es la norma constitucional dispuesta por el numeral 56 la que prevé el derecho al trabajo como un haz de derechos fundamentales. Esto es así debido a que se considera al trabajo como una cualidad intrínseca del ser humano condenando toda consideración del trabajo como una simple mercancía.

Otro punto que hace mención esta disposición normativa y que no se había hecho mención hasta ahora radica en un principio de progresividad que se desprende de ella. Sobre este punto, es importante comentar que el trabajo es la vía de superación, desarrollo y progreso que

tiene el ser humano. Es uno de los mecanismos de realización personal. Esto significa que toda regulación reciente al trabajo es un mínimo y nunca un máximo, pisos y nunca techos, pues en el momento en que se quisieran establecer normas que fijen máximos se estaría negando el contenido constitucional de este derecho.

Como bien se viene comentando, el mencionado principio de progresividad tiene un claro origen en los postulados del párrafo anterior, ya que se trata de una normativa orientada y animada por el deseo constituyente de la mejora y superación de tales derechos, en el contexto social histórico concreto, esto es conforme con las posibilidades de la sociedad y conforme a la estabilidad histórica que se vive.

El principio de progresividad afirma que todo derecho social, una vez reconocido, no puede sino verse mejorado, pero nunca desmejorado. Se trata entonces de un mínimo que no es inmutable y sí móvil en dirección de la mejora. Ese mínimo, por virtud del inevitable desarrollo y movilidad social, debe entonces ser precisado en cada etapa histórica.

Leyes especiales: Ley de Acoso laboral de la República de Colombia y la Ley de hostigamiento sexual en el empleo y en la docencia

Siguiendo el orden normativo que dispuso Kelsen en su pirámide, por debajo de la Constitución Política o también llamada Carta Magna, se tiene la legislación específica sobre el tema en estudio que, en este caso, a nivel internacional está la ley 1010 sobre el Acoso laboral

promulgada en el 2006 en la República de Colombia y, en el ámbito nacional, la ley de hostigamiento sexual en el empleo y en la docencia.

La ley de Acoso Laboral de la República de Colombia es la número 1010, de fecha 23 de enero de 2006. Esta rige a lo largo y a lo ancho de todo el territorio nacional, cuenta con una cantidad de 19 artículos, dentro de los cuales se disponen, como primera medida, el objeto de la norma, se determina de forma clara y concisa los bienes jurídicamente protegidos evitando cualquier portillo en la redacción de su articulado por medio de la anexión de un párrafo aclaratorio por debajo de cada numeral.

Asimismo, cuenta con una parte en la cual se detallan y se determinan los conceptos que ampara, se identifica de forma exacta el significado de todos y cada uno de los términos relacionados con su aplicación; como así también se detallan las conductas tanto agravantes como atenuantes que constituyen una infracción al texto de esta norma.

No hay que dejar de mencionar que se establece una graduación respecto de los comportamientos mencionados como indebidos y a los que se les puede aplicar el contenido de esta disposición, como así también quiénes son los sujetos, cuál es el ámbito de aplicación de la misma. Se deja por demás claro cuáles son las conductas que sí configuran un caso de acoso laboral susceptible de ser objeto de esta disposición.

Una vez determinado todo esto, es importante mencionar que se contempló un sistema de medidas correctivas junto con otro de medidas preventivas y un último sistema sancionatorio.

Dentro de este último, es importante mencionar que se le dedicó un artículo especial a las garantías con las que cuentan las víctimas y los testigos en casos como estos.

Ya en los últimos artículos se describe de forma muy breve y poco específica cuál es el procedimiento a seguir a la hora de denunciar una conducta de acoso laboral. Por lo tanto, es posible afirmar que se está en presencia de una norma mixta con predominio de disposiciones sustantivas y no tanto procesales.

Ahora bien, luego de esta descripción breve respecto de la letra de esta norma, no hay que dejar de lado que es una gran fuente de inspiración a la hora de confeccionar de principio a fin una propuesta para reglar estas conductas tan importantes y que se presenten de forma frecuente, donde los sujetos víctimas no cuentan con las herramientas suficientes para hacer valer sus derechos, siendo que se les estarían violentando bastantes, como ser derechos fundamentales y derechos humanos.

La ley de hostigamiento sexual en el empleo y la docencia es la número 7476 de fecha 03 de febrero de 1995. Esta fue publicada en La Gaceta un mes después, es decir el 03 de marzo de 1995. Está conformada por un total de 41 artículos, los cuales se dividen en ocho capítulos diferentes.

Como primer capítulo, el legislador dispuso que esté contenido por un solo artículo que haga referencia al fundamento específico que esta norma conlleva. Está basado en principios

constitucionales comentados párrafos más arriba, así como en Convenios internacionales que sustentan la importancia de la creación y posterior promulgación de la disposición en estudio.

Luego de esto se encuentra un segundo capítulo en el cual se precisan de forma clara y concisa ciertos conceptos fundamentales que se hacen a su correcta aplicación, como así también delimitar los alcances desde el punto de vista objetivo y subjetivo. Este está compuesto por un total de cuatro artículos donde su eje es ver al acoso laboral como sinónimo de hostigamiento sexual; punto desarrollado a lo largo del marco teórico.

Acto seguido de esto se encuentra otro capítulo relativo a la prevención del hostigamiento sexual, en el cual se establecen de forma clara cuáles son las responsabilidades que le recaen al patrono en pos de lograr el objetivo último de la disposición que es, como se dijo líneas más arriba, la prevención de esta práctica nociva y dañina para el ambiente de trabajo.

Este capítulo cuenta con un total de siete artículos, dentro de los cuales se encuentran estipuladas las responsabilidades del patrono; como se dijo en el párrafo anterior, las obligaciones que ellas conllevan, delimitan cuál es el órgano de aplicación de la letra de esta ley, establece una sanción por incumplimiento y, en rasgos generales, está destinada al ámbito de la docencia y del trabajo que realizan los docentes como tales.

En un cuarto capítulo están detalladas las responsabilidades y las garantías con las que cuentan tanto el patrono como los denunciantes y testigos. Se establece de forma clara un fuero de protección para evitar represalias y sanciones arbitrarias, excesivas a causa de una denuncia

de una situación de hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Asimismo, se detallan las causales a aplicar en caso de despido de la persona denunciante generándose un quiebre en el fuero de protección comentado líneas más arriba.

Otro punto interesante que se maneja en este capítulo es el hecho de tipificar el caso de la falsa denuncia y relacionarlo con la disposición penal relativa al tema, jugando un papel preponderante la integración de todas las normas con las que cuenta el derecho costarricense y que le son aplicables a cada caso concreto.

Como último punto que toca este capítulo, se encuentra con el supuesto del cese de la relación laboral; es decir, la ruptura por completo del contrato de trabajo que vinculaba a la víctima para con el victimario.

Lo curioso de esta norma es que, pese a ser tan corta en su articulado, se estipulan conductas que hacen al derecho sustantivo, como así también, una parte de procedimiento a aplicarse dentro del lugar de trabajo y también, agotada la vía administrativa, poder acudir a la vía jurisdiccional y hacer uso de la totalidad de las opciones con las que se cuenta para erradicar este tipo de conductas del ámbito laboral.

Por último, se establecen una serie de sanciones lo cual denota el poder coercitivo con el que cuenta el patrono y/o responsable del establecimiento laboral al cual se le apliquen estas disposiciones. Estas tienen un orden de aplicación dependiendo la gravedad de las conductas repudiadas. Estas comienzan en una amonestación por escrito, siendo esta la más leve, hasta el

despido, sin perjuicio de acudir a la vía correspondiente luego de forma paralela ya que se trata de una práctica que constituye un delito típico establecido en el Código Penal.

Asimismo, se le establecen de forma detallada cuáles son los derechos con los que cuenta la persona hostigada al momento de finalizar la relación laboral materializada por medio de un contrato de trabajo, como así también, luego de ello, se establecen los parámetros del despido del hostigador, terminando con la disposición de una indemnización por daño moral a favor de la persona ofendida.

Como disposiciones finales, se deja en claro cuáles son los plazos para interponer la denuncia que da inicio a este procedimiento y cuál es el plazo de prescripción aplicable. Asimismo, se dispuso de un artículo en específico para dejar bien en claro cuál es la norma que se aplicará con carácter de supletoria en caso de ser necesario o de existir alguna situación poco clara, un vacío legal en ese aspecto; y en qué orden deben de aplicarse.

Como se dijo más arriba, dentro de las disposiciones finales, el legislador estableció con claridad y en un artículo por separado cuál es el ámbito de aplicación de la presente ley limitándolo únicamente al ámbito de trabajo y educativo, tanto del sector público como del sector privado.

Luego de haber comentado en rasgos generales el contenido de esta disposición específica, es importante agregar que ella se encuentra un tanto desactualizada, ya que tiene más de veinte años, por lo que hay muchos supuestos que no han sido contemplados a lo largo de su

articulado. Asimismo, es muy restrictiva en relación con su ámbito de aplicación, dejando por fuera a todos los trabajadores del sector público y privado que no ejercen la docencia y que no están en el ámbito educativo, por lo que las soluciones a las que se lleguen por medio de la aplicación de dicha disposición van a sentar un precedente aplicable a esa porción de la población, pero de muy difícil extensión al resto de la sociedad trabajadora.

En consecuencia, y para afirmar mejor lo dicho en el párrafo anterior, cabe destacar que el texto en su conjunto es por demás completo, ya que contempla rasgos de carácter sustancial, de fondo y, también, establece de forma clara y concisa disposiciones de forma que hacen a la manera de aplicar y de actuar ante una situación que encuadre en los supuestos desarrollados. Otra limitación con la que cuenta esta disposición hace a la acepción del acoso laboral, limitándolo únicamente al hostigamiento sexual, cosa que se ha visto en secciones anteriores de la presente investigación, que el mismo cuenta con otras acepciones más aparte del hostigamiento sexual. Por lo tanto, en ese aspecto, estaría quedando un tanto incompleta.

Código de Trabajo de Costa Rica

Luego de analizados los preceptos constitucionales y la normativa específica vigente y existente sobre el tema, por prelación normativa, corresponde entrar a conocer la letra del Código de Trabajo. Específicamente, los numerales que interesan en esta investigación son los siguientes, a saber:

- Artículo 19: El contrato de trabajo.
- Artículo 69, inciso C: Obligaciones de los patronos y trabajadores.

- Artículo 81: Causales de terminación del contrato de trabajo por parte del patrono.
- Artículo 83, inciso B: Causales de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador.

El contrato de trabajo

El contrato de trabajo se encuentra regulado dentro del Código de Trabajo en el título segundo, titulado De los Contratos y de las Convenciones de Trabajo, dentro del capítulo primero que se llama Disposiciones generales y del contrato individual de trabajo. Una vez localizado este título y capítulo, se analiza el artículo 19, el cual reza lo siguiente: “*El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley. (La cursiva no es original).*”

En los contratos de trabajos agrícolas, por precio diario, el patrono, en las épocas de recolección de cosechas, está autorizado a dedicar al trabajador a las tareas de recolección, retribuyéndole su esfuerzo a destajo con el precio corriente que se paga por esa labor. En tal caso, corren para el trabajador todos los términos que le favorecen, pues el contrato de trabajo no se interrumpe.”

Antes de comenzar a analizar la presente disposición, es importante aclarar que el contrato de trabajo se podría conceptualizar como un acuerdo o convenio mediante el cual una persona física se compromete a prestar sus servicios o a ejecutarle una obra a otra persona (física o jurídica), bajo el mando de esta o de un representante suyo, a cambio de una remuneración o salario.

Ya teniendo en claro este concepto, es más simple entrar a conocer la esencia de la disposición en análisis que la parte que compete a efectos de esta investigación es el primer

párrafo, el cual hace referencia, en resumidas cuentas, a que lo dispuesto en el contrato de trabajo configura una obligación tanto a lo que literalmente dice cada una de sus cláusulas como también a las consecuencias que se generen del incumplimiento de las mismas según los parámetros de la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley.

Analizando a fondo cada uno de los conceptos que se encuentran inmersos en estas líneas, es posible afirmar que al referirse, el texto de la ley, a las consecuencias que se derivan del contrato de trabajo, siempre se está haciendo mención a que el propio contrato como tal genera entre las partes una doble vinculación, por un lado la que es de índole laboral, relativa a su puesto de trabajo dentro de la compañía o del lugar de trabajo. Pero por otro lado, se crea una vinculación de carácter personal donde debe basarse siempre en el respeto, cordialidad, amabilidad, predisposición, entre otras cosas. Lo importante de todo esto y hecha esta aclaración, es que en todas las relaciones contractuales, incluidas las derivadas del derecho laboral, está presente el deber de buena fe. Este último, si bien se trata de un concepto jurídicamente indeterminado, podría precisarlo como un supuesto de todo el ordenamiento jurídico, constituye un postulado moral y jurídico, la buena fe no es exclusiva del derecho laboral.

El deber de buena fe mencionado en el párrafo anterior está incluido en todas las obligaciones que incluyan prestaciones de hacer por parte del trabajador, formando parte este de lo que se conoce como relación de subordinación o de dependencia desarrollada dentro del capítulo de marco teórico.

La mención que hace la disposición a la equidad, el uso, la costumbre o la ley, se entiende que está precisando respecto de qué fuentes pueden derivarse las consecuencias a las que se hace mención el postulado y que se relacionan íntimamente con las obligaciones que la relación contractual genera entre las partes.

Siempre hay que tener en consideración que dentro de la relación contractual, las partes intervinientes no se encuentran en igualdad de condiciones, se presume que la parte trabajadora es la más débil al momento de afrontar y de enfrentarse a lo que un proceso judicial conlleva. Esto se presume así debido a que la parte patronal suele contar con mayor poder adquisitivo para contar con todo lo necesario y todo lo que un proceso judicial requiere, cosa que, en la mayoría de los casos, la parte trabajadora no está en esa posición.

Las obligaciones de las partes, más precisamente de la parte patronal

Ya habiendo conceptualizado al contrato de trabajo como tal, llegó el momento de conocer sobre las obligaciones de las partes, más precisamente de la parte patronal. Para ello, se focaliza en el artículo 69, inciso C, el cual forma parte del capítulo quinto, cuyo título es De las obligaciones de los patronos y los trabajadores. En lo que interesa, el texto de la norma mencionado *ut supra* reza lo siguiente: “Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos: c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.”

Analizando en lo literal el contenido de este inciso, es posible asimilar su contenido al conocido deber de no discriminación e igualdad de trato. Este último significa que el trato que deben recibir los trabajadores de la parte patronal, tiene que ser igualitario en identidad de circunstancias y situaciones, evitando todo mecanismo, acción o maniobra que discrimine arbitrariamente a los dependientes, por causa de sexo, religión, raza, estado civil, etcétera.

Aplicando la integración de todos los cuerpos normativos que conforman el derecho aplicable en el ámbito nacional, por medio de este deber sería prudente remontarse párrafos más arriba de la presente y relacionar este numeral con el Principio de igualdad contenido en la Constitución Política y analizado *ut supra*.

Las causales de terminación del contrato de trabajo por parte del patrono

Tal como se viene desarrollando a lo largo de este trabajo de investigación y habiendo precisado de forma clara y concisa lo que significa y la importancia que tiene tanto el contrato de trabajo como las obligaciones que conlleva, es momento de focalizar en las causales estipuladas por el Código de Trabajo para que la parte patronal pueda dar por terminada la vinculación laboral que los unía.

Estas causales se encuentran taxativamente estipuladas en el numeral 81, el cual reza: “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo: a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a

la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono; b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo que se ejecutan los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpan las labores; c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo; d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo; e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71; f) Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren; g) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario. (Así reformado por el artículo 1, de la Ley No. 25 del 17 de noviembre de 1944). h) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o su representante en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando; i) Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c),

d) y e) del artículo 72; j) Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado; k) Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria; y l) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, quedará a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes.”

Analizando la letra de esta disposición normativa, cabe destacar que el derecho laboral costarricense aplica, como regla general, lo que se conoce como principio del libre despido o de la libre contratación. Esto significa que el patrono se encuentra plenamente facultado para contratar y necesariamente para despedir a cualquier persona. Bastaría entonces con que el patrono le reconociera al trabajador todos los derechos económicos que se derivan de un despido con responsabilidad patronal con el fin de dar por terminada la relación de trabajo.

Sin embargo, este principio de libre despido encuentra ciertas limitantes o excepciones que deben ser señaladas. En primer término como limitación al principio de libre despido se tiene el fuero de protección especial de la trabajadora embarazada, de modo que el artículo 94 del Código de Trabajo, prohíbe a los patronos despedir a una trabajadora que se encuentra en estado de embarazo. Sin embargo, la única posibilidad para despedir a una trabajadora embarazada, sería porque esta cometa una acción que pueda enmarcarse dentro de las causas justificadas de

despido contempladas en el artículo 81, en donde el patrono deberá iniciar un procedimiento previo administrativo ante la Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y seguridad Social, con el fin de que este inicie un proceso en sede administrativa que permita demostrar que efectivamente la trabajadora incurrió en la falta que se le achaca y de este modo sea este ente el que emane la decisión de rescindir el contrato de trabajo de la mujer en estado de gravidez.

En segundo lugar, se encuentra el fuero de protección que cubre a los trabajadores menores de edad que incurran en una falta grave a su contrato de trabajo, en donde para poder despedir sin responsabilidad patronal a un menor de edad es necesario que el patrono inicie el mismo procedimiento administrativo ante la Inspección General del Trabajo, para que esta investigue si el menor incurrió en la causal señalada por su patrono y sea esta entidad la que emita la autorización para despedir al trabajador menor de edad. Este fuero de protección está contenido dentro del Código de la Niñez y de la Adolescencia.

En tercer lugar, se tiene la de despedir al trabajador que se encuentra incapacitado. Esto no quiere decir que no se pueda despedir a un trabajador incapacitado por tiempo indefinido ni que se deba seguir ningún procedimiento administrativo previo, lo que pretende este fuero de protección es conservar al trabajador en su trabajo hasta un máximo de tres meses, luego de los cuales el patrono podría válidamente despedir al trabajador aunque este continúe incapacitado, siempre que le pague todas las indemnizaciones correspondientes.

En cuarto lugar, es la de no despedir a los trabajadores por el ejercicio de las libertades sindicales. Este es un fuero de protección que cubre a los trabajadores que desarrollan actividades sindicales en las empresas y lo que pretende es otorgarle estabilidad laboral con el fin de que ejerzan sus derechos y libertades sindicales. Podría señalarse entonces que mientras un

trabajador esté ejerciendo actividades sindicales, el patrono no estaría facultado para proceder a su despido. Sin embargo, si el sindicalista incurre en una causal de despido del artículo 81, podría ser despedido por su patrono sin autorización administrativa previa. Incluso los patronos han despedido a sus trabajadores que ejercen actividad sindical, pagándoles todos los extremos laborales que le corresponden, en donde han alegado que no se despide por su actividad sindical, sino por reorganización de personal, sin embargo, el trabajador puede acudir a la vía judicial con el fin de que allí se compruebe que la verdadera causa del despido fue su actividad sindical y solicitar la reinstalación en caso de que así se demostrara.

Por último cuando se interpone una denuncia por acoso sexual, entra en un fuero de protección especial la persona que accionó en dicha denuncia. De este modo, al igual que la trabajadora embarazada no puede ser despedida, esta persona, mientras dure el procedimiento judicial, solo podrá ser cesada por cometer alguna falta grave a su contrato de trabajo (artículo 81), siempre que se siga un trámite administrativo previo ante la Inspección General de Trabajo.

En contraposición con lo anterior, es menester afirmar que existe la figura del despido justificado. Este consiste en la posibilidad de dar por terminado el vínculo laboral de forma unilateral cuando un trabajador incurre en una falta grave a su contrato de trabajo, de modo que justifique al patrono a ejecutar su despido sin responsabilidad patronal, es decir, el trabajador pierde el derecho a que se le cancelen los extremos de preaviso y auxilio de cesantía. En estos casos el patrono solamente tiene la obligación de cancelarle al trabajador lo correspondiente a vacaciones y aguinaldo proporcional al tiempo servido.

De conformidad con lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo, el trabajador puede incurrir en una serie de faltas que se encuentran debidamente tipificadas en el citado artículo, de modo que se debe remitir al lector a dicho numeral con el fin de examinar las causales de despido. No obstante resulta necesario señalar que dicho numeral no es cerrado o taxativo, ya que el inciso l) de dicho artículo contempla la posibilidad de despido del trabajador justificadamente cuando “El trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que el imponga el contrato”. Con dicho numeral el legislador pretendió dejar abierta la posibilidad de despedir a un empleado que incurra en una falta grave que no haya sido contemplada dentro de lo tipificado en dicho artículo. No obstante para invocar dicha causal de despido resulta indispensable que la falta que se le achaca al trabajador sea totalmente objetiva, es decir, que la gravedad de la falta pueda ser vista como tal desde cualquier perspectiva, no bastando que subjetivamente el patrono considere como grave la falta, Un ejemplo muy común de esta causal es cuando se invoca la pérdida de confianza en donde cualquier tipo de empleado puede incurrir en ella, siempre que se atienda a la objetividad señalada.

Teniendo en claro lo mencionado en los párrafos anteriores, es interesante comentar una a una las causales de despido justificado que se estipularon de forma detallada en el numeral citado *ut supra* y que forman parte del cuerpo normativo en estudio.

Como primera causal, se encuentra lo estipulado por el inciso a) del artículo en estudio, el cual reza: “cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono”. Este inciso señala cuatro razones mediante las cuales se puede configurar la causa de despido, a saber:

- Que durante sus labores el trabajador se conduzca en forma abiertamente inmoral: sea realizar actuaciones contrarias a las reglas de conducta moral.
- Injurias: que son aquellas manifestaciones de desprecio que se ejecutan contra otra persona.
- Calumnias: que son la falsa imputación de un delito contra una persona inocente.
- Vías de hecho: que son las acciones violentas que injustificadamente realiza una persona contra otra, sea, toda agresión física que un trabajador propicie contra su patrono.

Como una segunda causal, está lo dispuesto por el inciso b) del numeral que se está desarrollando, el cual reza: “Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo que se ejecutan los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpan las labores”. Este inciso viene a extender los alcances de la obligación del trabajador de guardar respeto no solo a sus patronos y a sus representantes, sino también a sus compañeros de trabajo. Es requisito para que se configure esta causal de despido que se produzca una alteración de la disciplina y una interrupción de las labores.

Como una tercera causal, no hay que dejar de hacer mención a lo estipulado en el inciso c) del artículo en análisis, el cual dispone: “Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible

la convivencia y armonía para la realización del trabajo”. Este inciso recoge las mismas causas del primer inciso, pero establece que el respeto que debe guardar el trabajador, hacia su patrono, es no solo durante las horas laborales, sino, además, fuera de horas laborales y del lugar donde se ejecutan las tareas.

La configuración de la causa de despido queda sujeta a que se demuestre que el patrono, o sus representantes, no han provocado la actitud del trabajador, así como que los efectos de la falta incidan en el difícil cumplimiento de una convivencia laboral buena y armoniosa.

Como cuarta causal hay que mencionar lo dispuesto por el inciso d), el cual expresa: “cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo”. La falta señalada está sujeta a que el trabajador actúe con culpa, dolo o negligencia, pues cuando el daño se ha causado accidentalmente no puede imponerse ninguna sanción.

En quinto lugar, no hay que dejar de lado lo dispuesto por el inciso e), el cual detalla lo siguiente: “Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71”. Como punto inicial del análisis de este inciso, es interesante remitirnos a lo dispuesto por la normativa adicional mencionada, a saber: “... Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecutan; así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al patrono”.

Lo importante en este caso, para que se configure la causal de despido, no es únicamente que el trabajador divulgue los secretos, sino que el patrono debe demostrar que con esa situación se le causó un perjuicio. A modo de ejemplo, es interesante ver lo que dispuso la jurisprudencia sobre este punto.

“En el caso que nos ocupa, la defensa de la parte demandada radica en que, el despido, fue justificado; porque el actor incurrió en una falta al secreto de la empresa empleadora, conducta sancionada por el artículo 81, e), en concordancia con el 71 g), ambos del Código de Trabajo. Sin embargo, el demandado no demostró la clase de secretos técnicos, comerciales, de fabricación ó asuntos administrativos reservados, que se supone transgredió el actor. Tampoco demostró los eventuales perjuicios que, la eventual divulgación de los mismos, pudo haberle producido a la empresa. De los autos se desprende que, la información que se encontraba en el sobre, que efectivamente abrió el actor, correspondía a simples planillas, no a secretos o a asuntos administrativos, sino que se trató de documentos que incluso tenía la posibilidad de conocer por otros medios. La norma en la cual se basa el despido, debe aplicarse en forma restrictiva. Ello es así, para evitar que, basados en el numeral citado, no se produzcan despidos injustos, por ilegítimos. Así las cosas, la Sala comparte el criterio del A-quem, en cuanto a que no existen pruebas que acrediten, fehacientemente, la gravedad de la falta cometida por el actor”. (Sala Segunda, voto número 02 de las nueve horas del 18 de enero del 2002).

El inciso f) dispone: “Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren”. De esta disposición se desprende que actuar con imprudencia consiste en que un trabajador, generalmente de forma voluntaria, no toma las precauciones o previsiones al realizar su trabajo.

El inciso g) reza: “Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante los días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes - calendario”. La norma habla de ausencias injustificadas, alternas o consecutivas en un mismo mes calendario, debiendo interpretarse por ausencias consecutivas aquella que sigue de forma inmediata de la otra; sea, sin que medie entre una y otra algún día hábil o inhábil para el trabajador.

Sobre mes calendario, hay que aclarar que se trata de los meses naturales del año, sea enero, febrero, etc., y no treinta días. Además debe indicarse que el trabajador debe justificar las ausencias al trabajo, en un plazo máximo de dos días.

Sobre este último punto, la jurisprudencia se pronunció diciendo: tanto en el voto No. 158, de las 15:00 horas, del 4 de octubre de 1989 de la Sala Segunda como en la resolución 315 de las diez horas cuarenta minutos del ocho de junio del dos mil uno, también de la Sala Segunda de la Corte, se indicó, además, que: “La jurisprudencia ha sido clara en el sentido de que en el

caso de ausencias al trabajo es indispensable que el empleado, por razones de la buena fe y del deber de consideración mínima que subyace como elemento de todo contrato laboral, está obligado a avisarlo y a justificarlo en forma oportuna y no se ha aceptado como correcta la práctica de hacerlo posteriormente (...). Se concreta que el aviso y comprobación deben hacerse en forma oportuna, o sea durante los dos primeros días, con el fin de que el patrono pueda tomar las medidas del caso para la atención de sus intereses; y no es concebible una actitud de descuido y descortesía como si no existiera de por medio una relación con obligaciones recíprocas. Se habla del término de dos días por lo menos, en vista de que de acuerdo con el artículo 81, inciso g), del Código de la materia, la inasistencia al centro de trabajo sin permiso del patrono y en forma injustificada es causa de despido, de suerte que la ausencia en aquellos términos hace nacer de inmediato para el empleador el interés legítimo para proceder de conformidad. Si de acuerdo con la norma basta la ausencia conforme se ha señalado para que se dé el motivo de despido, ahí está implícito el deber de acreditar las cuestiones de hecho que excluyen la falta antes de que ésta se pueda tener por configurada y se produzcan los efectos que legitiman al patrono para actuar en defensa de sus derechos. Desde luego que lo anterior se plantea como cuestión general y sin perjuicio de la existencia de normas convencionales que regulen la situación en otra forma o que medien razones suficientes, a analizar en cada caso, que ameriten un mayor retardo en la comprobación, como por ejemplo la enfermedad grave o lejanía del centro de trabajo, sin medios de comunicación adecuados.”. Conforme con lo expuesto, en los casos en que el trabajador se encuentra imposibilitado para cumplir con su deber de asistir a su trabajo, está obligado –en virtud del principio de buena fe- a comunicarle al patrono esa circunstancia, a fin de que se tomen las medidas necesarias y no se cause perjuicio al normal desarrollo de las actividades patronales. Pero una vez reincorporado a sus funciones, el trabajador está obligado a

demostrarle al patrono la efectiva existencia de los hechos que le impidieron cumplir con la principal obligación derivada, para él, del contrato de trabajo; es decir, los hechos en que justifica su inasistencia. De modo que no basta el simple pero indispensable aviso del trabajador, porque su obligación es la de proceder a justificar su incumplimiento, en forma oportuna y veraz”.

En el inciso h) se establece como causal lo siguiente: “Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o su representantes en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando”.

Para que esta causal se configure, debe darse una negativa del trabajador a acatar las órdenes del patrono o sus representantes, de forma reiterada y manifiesta, por lo que el patrono debe documentar las órdenes que emite a sus trabajadores.

Las medidas preventivas, o seguir los procedimiento indicados para evitar accidentes o enfermedades, es una obligación que la legislación laboral le impone a los trabajadores, en el artículo 71, inciso h.

El inciso i) dispone: “Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e) del artículo 72”. Aquí se establecen las siguientes prohibiciones para el trabajador:

- Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono;
- Hacer, durante el trabajo, propaganda político- electoral o contrario a las instituciones democráticas del país o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad religiosa que establece la Constitución en vigor;
- Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga;
- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono, para objeto distinto de aquel a que están normalmente destinados, y
- Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes o cuando se tratare de instrumentos punzantes, cortantes o punzo- cortantes que formaren parte de las herramientas o útiles propios del trabajo. La infracción de estas prohibiciones se sancionará únicamente en la forma prevista por el inciso i) del artículo 81, salvo el último caso en que también se impondrá la pena a que se refiere el artículo 154 del Código de Policía.

Ahora véase por separado cada una de estas prohibiciones:

1. Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono: es la acción injustificada del trabajador de dejar de realizar las labores encomendadas, sin importar si se retira del centro de trabajo o si sigue permaneciendo en él. Asimismo, se debe dejar claro que para que se configure la causal de despido se debe apercibir en la primera ocasión

al trabajador. Apercibimiento que debe ser por escrito, el cual tiene una vigencia reincidente en un plazo de tres meses.

2. Hacer, durante el trabajo, propaganda político - electoral o contrario a las instituciones democráticas del país, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad religiosa que establece la Constitución en vigor.

3. Trabajar en estado de embriaguez o bajo otra condición análoga: Esta norma se refiere a la embriaguez ocasional, la cual afecta negativamente la capacidad laboral. Se exige, para su configuración, el apercibimiento previo y la reiteración de la falta. Ahora bien, en relación con los trabajadores que sufren la enfermedad del alcoholismo, hay que señalar que previo a aplicar el despido, el patrono debe invitar a este a recibir tratamiento, invitación que debe quedar documentada.

4. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que están normalmente destinados: La gravedad de esta falta no la constituye solamente el hecho de que un trabajador utilice las herramientas que le han sido proporcionadas para la ejecución de los trabajos encomendados por el patrono; sino que además, al utilizarlas durante horas laborales, estaría abandonando su trabajo y disponiendo de tiempo efectivo de su labor para fines distintos.

5. Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se tratare de instrumentos punzantes, cortantes o punzo - cortantes que formaren parte de las herramientas o útiles propios del trabajo: Aún cuando el trabajador esté autorizado para portar armas, el patrono tiene el derecho de no permitirle a este ingresar al centro de trabajo con dicha arma, pues la autorización para portar

armas, otorgada por la Ley de Armas y su reglamento, tiene sus restricciones para portarlas en lugares públicos y privados, como lo constituyen los centros de trabajo.

El inciso k) establece lo siguiente: “Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado”. La mayoría de los errores en que el trabajador induce al patrono tienen relación directa con la falta de requisitos académicos que exige el cargo, pues muchas veces se cuenta con la experiencia, pero no con la preparación académica. Por ello es conveniente tratar de que los documentos que aporten los trabajadores vengán acompañados de las respectivas certificaciones.

En relación con este punto, es importante destacar que si una mujer oculta su embarazo y luego el patrono se entera, este hecho no puede ser sancionado con el despido. Esto es así ya que estamos en presencia de uno de los límites al principio de libre despido desarrollado y mencionado *ut supra*.

Como onceava causal y estipulada por el inciso k) del numeral en estudio, el cual dispone: “Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoriada”. Esta expresión hace referencia a aquella que sufre el trabajador a causa de una sentencia que no admite ningún

recurso, o sea, que está firme. Por ello no cabe el despido para aquellos casos en que la prisión que se sufre es preventiva. Igualmente no se configura la causal de despido para el caso en que el trabajador es condenado, pero se le otorga el beneficio de la libertad condicional.

Causales de terminación del contrato por parte del trabajador

Ya habiendo analizado de forma detallada las causales de despido justificado por parte del empleador, es momento de hacer mención a las causales de terminación del contrato de trabajo por voluntad del trabajador. Si bien son varias, en lo que atañe a esta investigación, es interesante focalizarse únicamente en el inciso b) del artículo 83 del Código de trabajo el cual reza: “Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo: b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador”.

Cabe destacar que, como regla general, cualquier trabajador puede dar por rota la relación laboral. No obstante al tenor del artículo 28 del Código de Trabajo, deberá indicar anticipadamente a su patrono la decisión de concluir la relación laboral, y dejar rendido de este modo el período de preaviso. La jurisprudencia ha indicado que si es el trabajador quien da el período de preaviso, el patrono no está obligado a otorgarle el día semanal en que podría ausentarse según el citado artículo para buscar un nuevo empleo. Es importante señalar que durante el período de preaviso, el trabajador debe cumplir normalmente su contrato de trabajo, ya

que de incurrir en una causal de despido justificado, podría ser despedido sin responsabilidad patronal.

En contraposición de lo anterior, se encuentra la figura de la renuncia por causa justificada, la cual se trata de la facultad que tiene el trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, con responsabilidad para el patrono; es decir, se trata de una renuncia por parte del trabajador, en donde el patrono tiene la obligación de cancelarle todos los extremos laborales a saber, preaviso, cesantía, vacaciones y aguinaldo.

Ahora bien, es importante señalar que la jurisprudencia ha sido constante en indicar que de previo a que el trabajador dé por rota la relación laboral al tenor del artículo 83, primeramente debe agotar todos los medios posibles de arreglo con el patrono, con el fin de que este subsane o corrija las circunstancias que según el trabajador justifican que dé por rota la relación laboral con responsabilidad para el patrono. En estos casos el trabajador debe indicarle claramente a su patrono su intención de dar por rota la relación laboral si este no corrige las circunstancias que afectan su adecuado desempeño laboral. En el mismo orden de ideas, la jurisprudencia también ha señalado que un plazo prudencial para otorgarle al patrono para que subsane los problemas es de quince días, luego de los cuales si persiste la perturbación podría el trabajador dar por rota la relación laboral, esto en atención al principio de buena fe recíproca que debe existir entre las partes de una relación laboral.

Proyectos de ley

Tal como se vino comentando a lo largo de este trabajo de investigación, se llega al punto medular, constituido por los proyectos que ingresaron dentro de la corriente legislativa pero que a hoy no han llegado a convertirse en ley de la república.

Estos proyectos fueron varios y comenzaron a surgir ya en el año 2003, es decir, hace ya quince años que se cuenta con la necesidad de normar el fenómeno social que constituye el acoso laboral en todas y cada una de sus acepciones, como fue tratado más arriba dentro del marco teórico.

En su gran mayoría, analizando la exposición de motivos de cada uno, se llega a la conclusión de que la finalidad que han tenido radica siempre en cuidar y hacer valer los preceptos constitucionales desarrollados más arriba, haciendo especial énfasis en el derecho a la igualdad e integridad física, psíquica y moral del trabajador, al igual que garantizarle su derecho fundamental al trabajo en un ambiente sano, libre de toda violencia.

En esta dirección ingresaron a la corriente legislativa los expedientes 15.211, titulado “Ley contra el acoso psicológico y moral en el trabajo”, como así también, años más tarde, en el 2005, nació el expediente legislativo número 16.088, identificado como “Proyecto de ley para prevenir y sancionar el acoso laboral”, cuya finalidad última estuvo en hacer cumplir las disposiciones contenidas en la Carta Magna como así también los tratados internacionales que

buscan garantizar el desempeño del empleo en condiciones dignas y satisfactorias para la fuerza laboral, motor de toda sociedad democrática.

Continuando con el análisis histórico de los intentos fallidos por legislar el acoso laboral, se encuentra que en el 2009 se intentó plantear una nueva ley contra el hostigamiento laboral en el empleo y en la docencia que, como se vio más arriba, ya no sería tan restrictiva como la vigente ley 7476 en cuanto a las acepciones del acoso laboral. Lo interesante de este proyecto es que, quienes lo promovieron, en la exposición de motivos, dejan bien en claro cuál es el bien jurídico por tutelar, indicando, como se mencionó *ut supra*, que se trata del alma del trabajador haciendo especial énfasis en que lo que termina haciendo el hostigador es atacar la salud psíquica de su víctima. Asimismo y a raíz de esto es que se puede afirmar que dentro de la sociedad costarricense no hay una conducta de concientización respecto de estos puntos y de este tema, por lo que se hace por demás complicado que la víctima se dé cuenta que está en una situación de hostilidad y ante un caso típico de mobbing. Aún más, no existe, hasta el momento, un fuero o manto de protección para con las víctimas en casos de estas características.

Menos de un año posterior, en el 2010 se creó el expediente número 17.620, el cual promovió una propuesta de Ley para la prevención y tratamiento contra el acoso psicológico en el trabajo, el cual buscó llenar el vacío legal existente, en ese momento, respecto a la regulación del mobbing, entendido como acoso psicológico, siempre tomando como base los postulados de la Constitución Política y los derechos fundamentales que contiene. Básicamente lo que se buscó fue saldar una deuda para con la sociedad, pero más que todo como un acto de justicia y reivindicación para aquellas víctimas de acoso psicológico constante en el ámbito laboral.

En el año 2011, ingresó a la corriente legislativa el expediente número 18.140, el cual contenía una ley contra el acoso laboral. El objetivo principal de la misma fue abordar y solucionar el problema en el cual se ve inmerso todo operador jurídico del derecho laboral en el ámbito nacional, el cual radica en la ausencia de una herramienta jurídica que le permita un planteamiento acertado del caso, así como una solución integral al daño ocasionado por este mal. Cabe destacar que, si bien esta situación es muy lamentable, el hecho de que algunas personas trabajadoras soportan el acoso laboral, ante el desconocimiento de su derecho a impedirlo y por la necesidad de conservar un trabajo a toda costa, viven ese proceso de desgaste físico y psicológico propio del acoso laboral, durante el tiempo que les resulte aguantable, es una situación aún peor.

Un mes después de presentarse el comentado proyecto de ley, surgió el expediente 18.184, el cual proponía una ley contra el acoso laboral en el empleo y el hostigamiento en el campo educativo. Como se desprende del título, se está planteando un ámbito de aplicación sumamente restringido y se está tomando en consideración el término del mobbing en sentido amplio. Lo que alegan quienes propusieron este proyecto, es que esta situación de ausencia normativa ya cuenta con un carácter de urgencia y se busca crear un fuero de protección para el denunciante; sino, seguirá siendo un riesgo poco viable que se denuncie, pues vendrá aparejado un riesgo de rompimiento de la relación laboral como revancha o represalia.

Uno de los puntos que toca este proyecto es la posibilidad de tipificar esta figura y delimitar de forma clara y concisa los alcances de dichas prácticas con sus correspondientes sanciones, delimitar subjetiva y objetivamente su ámbito de aplicación.

De todos los proyectos analizados y comentados hasta ahora, ninguno obtuvo dictamen favorable de mayoría, todos se quedaron en la fase de análisis de comisión sin ser llevados a situación de debate en el plenario.

En el año 2013, se encuentra con el expediente legislativo número 18.136 el cual contiene una propuesta de ley contra el acoso laboral en el sector público y privado. Este proyecto, a diferencia de los anteriores, sí obtuvo dictamen de mayoría por parte de la Comisión permanente especial de asuntos de la mujer y entró dentro de los temas del orden del día a tratarse en las sesiones ordinarias del período comprendido entre el 01 de mayo de 2013 al 31 de julio de 2013.

Entrando más a fondo en la letra de dicha propuesta y en el resultado obtenido en comisión, es importante destacar que, como regla general, los empleados públicos difícilmente pueden ser removidos de sus cargos. Por lo que la estabilidad en el puesto es una de las características fundamentales del empleo público, tal como se encuentra establecido en los numerales 192 y 193 de la Constitución Política, en concordancia con las disposiciones del Estatuto de Servicio Civil con todas sus reformas.

Este dictamen de mayoría hace especial mención a los estudios realizados por medio de la Defensoría de lo Habitantes, más precisamente de la Dirección de Asuntos Laborales, en donde se deja constancia de que de los casos recibidos por hostigamiento laboral, un grupo corresponde al estrés laboral que sufren los trabajadores por la sobrecarga de trabajo y las malas condiciones laborales.

Se alega también que todo patrono o representante debe velar porque en el centro de trabajo a su cargo, se les garantice a sus empleados un ambiente libre de acoso adoptando medidas preventivas aplicables y con un alto contenido coercitivo y sancionatorio para que, realmente, puedan ser cumplidas a cabalidad.

Aquí también se hizo una especial mención al ya comentado fuero de protección para el denunciante y sus testigos, siendo este de carácter indispensable, ya que sería el puntapié inicial para erradicar el temor a manifestarse libremente ante una situación de acoso laboral. En diversas normativas a nivel internacional se establece esta figura y se ha logrado disminuir el nivel de denuncia respecto de situaciones de mobbing donde se ven afectadas la integridad psíquica y, en algunos casos, física de la víctima, como así también la dignidad humana.

Por último y siendo el más reciente, en julio de 2018, se creó el expediente legislativo 20.783, el cual contiene una ley para prevenir y sancionar el acoso laboral en el sector público y privado. Por medio de esta última lo que se quiso hacer es establecer una forma de prevenir y sancionar de forma coactiva y coercitivamente el actuar de los acosadores que, hasta el momento, lo hacen con total impunidad ya que, en Costa Rica, no hay una normativa específica que englobe y encuadre la figura del acoso laboral como tal, generándose un vacío legal que le permite a los acosadores actuar sabiendo que no existe consecuencia legal.

Como se dijo en la justificación, este es el principal disparador que motivó la investigación sobre este tema ya que se trata de un fenómeno social que se ve todos los días y el temor infundado con el que cuentan las víctimas hace que la erradicación de estas conductas sea más difícil. Básicamente por este motivo es que llenar los vacíos legales relativos a este tema es tan importante y tiene carácter de urgencia.

CAPÍTULO V: PROPUESTA DE SOLUCIÓN

A lo largo de este capítulo, se va a hacer referencia a los resultados de un análisis comparativo entre los proyectos de ley que ingresaron a la corriente legislativa en Costa Rica y las leyes vigentes sobre la materia en la República Argentina, pudiendo concluir el presente acápite con una propuesta normativa integral abarcando las debilidades identificadas y buscando convertirlas en fortalezas.

Como primer punto, cabe destacar que para poder hacer un estudio comparativo de normas es importante identificar cuáles son los puntos a tener en consideración, como por ejemplo el tipo de ley que lo regula, el ámbito de aplicación, ya sea a nivel territorial como así también respecto de la relación de trabajo, la definición, los tipos de mobbing, conductas o acciones que lo constituyen, conductas que no son consideradas de acoso laboral, derechos de las víctimas, deberes de los empleadores o autoridades, sanciones y procedimientos.

Siguiendo un poco con esta línea de pensamiento, se comenzará con el primer aspecto que es el relacionado con los tipos de ley que regulan el mobbing. En este orden de ideas, se puede identificar dos tipos de leyes, a saber:

- Leyes de carácter general: entre lo que se ha podido identificar, dentro de esta categoría se encuentran las leyes número 7.232 de 2002 que rige en la Provincia de Tucumán, República Argentina; 5.349 de 2003 que rige en la Provincia de Jujuy, República Argentina; 13.168 contra la violencia laboral de 2004 que rige en la Provincia de Buenos Aires, República Argentina; 1.225 contra la violencia laboral de 2004 que rige en la

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, República Argentina; 12.434 titulada Ley contra la violencia laboral de 2005 que rige en todo el territorio nacional Argentino; 9.671 del año 2006 que rige en la Provincia de Entre Ríos, República Argentina.

- Leyes específicas: en contraposición a la categoría anterior, me resulta importante mencionar que los únicos países latinoamericanos que cuentan con una normativa específica que regula el acoso laboral son la República Federativa de Brasil por medio de las leyes número 2.120 sobre el asedio moral en la administración municipal de Ubatuba S P del año 2000/2001; 12.561 de Río Grande du Sul de 2006 y la Ley contra el asedio moral del Estado de Sao Paulo de 2007; y la República de Colombia por medio de su ley número 1010 de 2006.

Como segundo parámetro de comparación, se hace referencia al ámbito de aplicación de cada una de las normas. Dentro de este aspecto, es interesante diferenciar el territorial – siendo precisamente el país, provincia y/o municipio, ciudad – de la relación de trabajo, ya sea en el ámbito público como en el privado.

En este orden de ideas, cabe destacar que en relación con el ámbito de aplicación territorial, la normativa Argentina cuenta con varios puntos a tener en consideración, comenzando por las normas sobre violencia laboral números 5.349, 7.232 y 12.434 rigen en los respectivos estados provinciales y en el municipio (en los tres poderes o en la administración municipal); luego se tiene la Ley 13.168 y la 93671 que rigen únicamente en la circunscripción de la Provincia específica y la Ley 1.225 que rige solamente en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Por su parte, Brasil cuenta con leyes sobre asedio moral a nivel estatal que son la Ley complementaria número 12.561 de Río Grande du Sul, y la Ley contra el Asedio Moral del Estado de Sao Paulo y, a la fecha, solamente cuenta con una Ley municipal, que es la Ley número 2.120. El país latinoamericano que cuenta con una normativa de aplicación a nivel nacional es la República de Colombia por medio de la Ley número 1010.

Ahora bien, con relación al segundo punto de este parámetro comparativo, cabe destacar que la mayoría de las leyes analizadas regulan las relaciones de trabajo en el ámbito público, con excepción de la Ley 1010 de la República de Colombia y la Ley 9.671 de la Provincia Argentina de Entre Ríos, que son mixtas; es decir que abarcan tanto el ámbito de relaciones de trabajo públicas como privadas.

En relación con la inclusión de definiciones dentro del cuerpo de la norma, es importante destacar que las leyes latinoamericanas han llamado al mobbing de diversas formas, a saber: maltrato psíquico y social, acoso laboral, acoso y asedio moral. Es importante destacar que en la República Argentina, las leyes regulan en forma genérica la violencia laboral, es por ello que estas están tomando en consideración el motivo por el cual su definición incluye el maltrato psicológico y/o social como un medio o una forma de ejercerla. Además, se regulan las acciones que pueden configurar al maltrato psíquico y social, las cuales se pueden encuadrar en los comportamientos hostiles que configuran el mobbing definido y tratado de forma teórica en el acápite de Marco teórico.

Por lo tanto, es interesante mencionar que no hay una uniformidad en las definiciones sobre el acoso como tal ya que algunas leyes lo definen en forma general como una conducta (Ley Colombiana), otras de forma más específica al utilizar términos como hostilidad (leyes Argentinas) o bien como actos, gestos o palabras (leyes Brasileñas). Asimismo, conforme a las normas revisadas, para configurarse como acoso, la conducta, la hostilidad o los actos, gestos, etcétera, deben ser repetitivos, sin que se precise cuando se considera repetitivo. El carácter demostrable de la conducta y que esté encaminada a generar desmotivación o renuncia al trabajo, tal como lo establece en su definición la ley 1010 de Colombia, son elementos que en ninguna otra ley de Latinoamérica existen. En relación con lo anterior, cabe destacar que el objetivo al que apunta esta definición es que el acoso laboral se configura cuando la persona se elimina laboralmente hablando a causa de los ataques psicológicos que recibe de su acosador.

También hay que destacar que de las definiciones que las normas presentan, se puede interpretar cuáles son los sujetos que pueden ejercer el mobbing – sujetos activos – como por ejemplo el empleador, funcionario, jefe, superior, subalterno, servidor en ejercicio de sus funciones, compañero de trabajo, etc.; y los sujetos que lo sufren – sujetos pasivos o víctimas – como lo son el trabajador, servidor, compañero de trabajo, entre otros.

Cabe resaltar que el mobbing se puede configurar conforme a lo regulado en todas las leyes consultadas es el vertical descendente; es decir, del superior al subordinado, aunque solamente en la Ley 1010 de Colombia se contempla el vertical ascendente, o sea, del subordinado al superior y el horizontal que es el que se da entre los propios compañeros de trabajo.

Con relación a las conductas o acciones que configuran el mobbing, es posible afirmar que la mayoría de las normas analizadas cuenta con un listado taxativo y explícito de situaciones que podrían ser consideradas como acoso laboral. Pero, lo más curioso e interesante de este punto está en que el eje o la base de todas las conductas radica en la presunción de existencia de dicha situación, en la cual se debe de acreditar de forma clara y fehaciente el carácter de repetitivo y público de las mismas. Por lo que, como regla general, el aspecto público del acoso laboral puede constituir un obstáculo para la víctima, pues en este caso se requiere la colaboración de testigos y pudiera ser que muchos de ellos se nieguen a rendir su testimonio por temor a las represalias que se pueda llegar a tomar el patrono luego con ellos.

En suma, con respecto a este punto, es importante destacar que las acciones que constituyen acoso laboral reguladas por las leyes latinoamericanas se pueden agrupar en amenazas al estatus profesional, amenazas a la reputación personal, aislamiento y cargas de trabajo.

En las leyes argentinas es posible identificar como una acción común la de amenazas injustificadas de despido, como así también existe la situación por medio de la cual se le priva al trabajador o servidor de información útil para desempeñar de forma correcta su trabajo.

Por otro lado, otro punto a tener en consideración al que también hacen mención expresa y de forma clara la normativa latinoamericana radica en determinar qué conductas son las que no configuran acoso laboral. En este punto, es interesante mencionar que la Ley 1010 de Colombia, en su artículo 8, cuenta con un listado por demás extenso de todas aquellas situaciones que no son consideradas acoso laboral, relacionándolas con cuestiones de orden, disciplina, exigencias

de fidelidad o lealtad a la empresa, exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación de subalternos, cumplir deberes extras, etcétera.

También es importante recalcar que, en la normativa latinoamericana se detallan derechos y garantías respecto de los trabajadores víctimas de mobbing, pero no dentro de un apartado específico y claro, sino que se encuentran dispersas a lo largo y a lo ancho de sus articulados.

Algunos de ellos que se podrían mencionar son:

- No sufrir un perjuicio personal en su empleo por ser víctima o testigo.
- Protección contra sanciones, despido, perjuicio personal por denunciar o ser testigo.
- Cese de la conducta violenta.
- Solicitud de reubicación mientras se investiga el hecho denunciado.
- Garantía de confidencialidad respecto del denunciante y de los procedimientos de investigación y sancionatorios en caso de ser aplicable.
- Garantía para evitar represalias luego de la denuncia.
- Generar centros de ayuda a la víctima y de capacitación buscando evitar conductas de tal índole en el ámbito laboral.

En contraposición a lo que se viene comentando, cabe destacar que también se regulan obligaciones para los patronos, algunas de ellas y que valen la pena mencionar son:

- Establecer un procedimiento interno respecto de estas situaciones y darlo a conocer dentro del ámbito laboral.
- Poner fin a la acción violenta.

- Reparar el daño causado a la víctima y responder de forma solidaria en el pago de las multas que se le interpongan por abstenerse a tomar medidas de cese de la conducta hostil.
- Establecer mecanismos de prevención o medidas preventivas a nivel interno.
- Garantizar un ambiente sano de trabajo, con condiciones de higiene, salud, seguridad.

Una vez identificados estos aspectos y parámetros comparativos, es importante mencionar qué es lo que sucede a nivel procedimental en el cuerpo normativo vigente latinoamericano. Es interesante alegar que la mayoría de las leyes no son explícitas, pero sí es posible identificar que se señala el tipo de procedimiento, quién debe imponerlo y solamente algunas contemplan las acciones a seguir por parte de la víctima.

Por último, no hay que dejar de lado lo relativo al régimen sancionatorio que se encuentra estipulado en los ordenamientos jurídicos analizados, siendo en su gran mayoría de carácter administrativo, es decir suspensión, cesantía, multas, represión, advertencia, cursos de perfeccionamiento profesional, disciplinarias, entre otras; e imponen más de una sanción. Este tipo de sanciones serán de tipo civil, administrativo o penal según lo que disponga la letra de la norma en específico y aplicables al caso puntual.

Ahora bien, la norma que mayor cantidad de sanciones tiene es la Colombiana y, lo más curioso está en que la mayoría de estas sean aplicadas para los empleadores, pues expresamente solo se sanciona al servidor público con falta de disciplina gravísima. Asimismo, en cuanto a los sujetos sancionados, se hace una diferencia entre los servidores públicos, al empleador que haya

ocasionado o tolerado el acoso laboral y a los compañeros o subalternos. Por otra parte, es la única que obliga al empleador al pago del 50 % del tratamiento derivado de enfermedades profesionales e incluye sanciones en función del contrato de trabajo.

Una vez analizados todos estos puntos a nivel latinoamericano, es interesante focalizarse en el caso puntual de Costa Rica quien, hasta el momento, no ha logrado que ninguno de sus intentos por normar este fenómeno social que se llama acoso laboral llegue a ser aprobado por la Asamblea Legislativa.

La dinámica de las relaciones interpersonales a lo largo y a lo ancho del mundo del trabajo, se ve afectada tanto en el ámbito personal como en el laboral como un fenómeno de acoso, el cual impacta de forma negativa en el bienestar físico y mental de las personas trabajadoras. Teniendo en claro este punto, es posible afirmar que en Costa Rica, la violencia es entendida como un fenómeno social y desde una visión integral, reconociendo que el bienestar psicológico y social son una parte fundamental de la salud y un derecho, humano y laboral.

En este orden de ideas, es importante destacar que a las empresas se les obliga a realizar una evaluación de riesgos psicosociales y, posteriormente, a realizar una planificación para su prevención. Ahora bien, en la medida en que las organizaciones cuiden y prevengan esos riesgos, podrán contar también con impactos positivos en el aumento de la calidad, rendimiento y competitividad de su accionar, ya sea en temas de productos y también de servicios.

En Costa Rica, se puede notar que desde el año 2005 el tema del acoso laboral o mobbing comenzó a ser más visible en las agendas de los programas de recursos humanos de varias instituciones públicas. Es a partir de este momento que comienzan a surgir instituciones cuyo eje central es contener, instruir y ayudar a las víctimas de acoso laboral. Un ejemplo de este punto es la Asociación contra el acoso laboral, escolar y daño moral (ACALEM) de Costa Rica.

Entrando más a fondo en el análisis de los proyectos que se plantearon a la Asamblea Legislativa desde el año 2003 a la fecha, es importante mencionar que los mismos cuentan con dos debilidades muy marcadas que son, por un lado la falta de protección y de garantías para las víctimas y sus testigos a la hora de denunciar una situación de acoso laboral y, por el otro, se tiene el deficiente sistema sancionatorio que se viene planteando, como así también la falta de implementación de medidas preventivas mediante programas de capacitación y asistencia psicológica para todas las partes involucradas en el ámbito de trabajo. Dichas medidas deben tender a favorecer el bienestar y la salud laboral de las personas trabajadoras, mediante el aprendizaje de nuevos estilos de compañerismo, comunicación, liderazgo y participación, con nuevas formas de relacionarse entre los géneros. Partiendo de la base de incentivar nuevos paradigmas relacionales entre los seres humanos, haciendo conciencia de un ejercicio del poder para y por las personas y no en contra de los seres humanos, por lo que se deberá de favorecer la paz.

Continuando con este orden de ideas, es importante mencionar que se torna absolutamente necesaria la creación de políticas públicas de parte del Estado para educar a la población en este

lastimoso fenómeno. Es el Estado quien deberá asumir su responsabilidad y compromiso de garantizar ambientes laborales sanos, equitativos, solidarios y dignos para todas las personas.

Por otro lado, hay que recalcar que los trabajadores afectados por acoso laboral basan sus demandas para reclamar una indemnización con base en la Constitución Política, el Código de Trabajo y los reglamentos administrativos, tal como se detalló *ut supra*. Ahora bien, también hay que mencionar que las denuncias pueden presentarse tanto ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de una conciliación, o bien directamente ante los Tribunales de Justicia. Pero si se trata de un caso de empleo público, la denuncia debe de realizarse ante la Defensoría de los Habitantes.

En consecuencia con lo que se viene analizando, en lo que a los intentos de legislar este fenómeno psicosocial se refiere, no hay que dejar de lado la existencia, a mi criterio, de dos debilidades muy marcadas dentro de los diversos articulados propuestos y que ninguno ha prosperado. Estas debilidades se encuentran relacionadas con dos puntos interesantes, el primero y principal foco de esta investigación es el conocido como fuero de protección para la víctima y testigos de acoso laboral; y la segunda tiene vinculación con el sistema sancionatorio tanto para el patrono como para el acosador.

Articulado propuesto para regular, ordenar y normar el acoso laboral en Costa Rica

Como se vino comentando al comienzo de este capítulo, la necesidad de regular el acoso laboral en Costa Rica es un tema que preocupa a todos como miembros de esta sociedad, debido a que se están violentando derechos fundamentales, tal como se comentó con detalle en el capítulo anterior. El vacío legal que se tiene en este momento con respecto de esta situación es por demás profundo, las soluciones que brindan los cuerpos normativos de carácter general no son suficientes para solventar de forma definitiva este problema. Por lo que el objetivo primordial de este proyecto de ley es erradicar este tipo de conductas nocivas para la sociedad y el ambiente laboral y, en caso de no ser posible, siendo un asunto por demás extenso, complejo e interdisciplinario, por lo menos reducir en un alto porcentaje la existencia de casos de estas características.

Ley contra el acoso laboral en el sector público costarricense

Capítulo I: Objetivo y ámbito de aplicación

Artículo 1. Objetivo: La presente ley tiene como objetivo principal regular, prohibir, prevenir, sancionar y erradicar el acoso laboral.

Artículo 2. Ámbito de aplicación: Esta ley se aplicará a las relaciones laborales en el sector de empleo público, así como también a las organizaciones de derecho internacional con sede en Costa Rica.

Capítulo II: El acoso laboral

Artículo 3. Definición: Para los efectos de la presente ley se entenderá por Acoso laboral todo maltrato, hostigamiento, continuo, sistemático y deliberado de una o diversas personas a otra u otras, durante la relación laboral o en el lugar de trabajo, sin considerar el puesto que ocupe, sea mediante comportamientos, acciones agresivas u omisiones, con la finalidad de degradar sus condiciones de trabajo, el prestigio laboral, familiar, la salud tanto física como psicológica.

Artículo 4. Sujetos: son sujetos susceptibles de aplicación de la presente ley:

- Acosado o acosada: constituye el sujeto pasivo, es la persona objeto de la conducta, acción u omisión abusiva, denigrante, injuriantes por culpa ajena y que puede padecer de repercusiones en su salud física, psíquica, entre otras.
- Acosador o Acosadora: se entenderá por sujeto activo a la persona o personas que realizan acciones, conductas u omisiones que atentan contra la integridad física o psíquica de la víctima o sujeto pasivo, puede ser el superior jerárquico o no.
- Trabajador o Trabajadora: se entenderá por persona trabajadora a toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.

Artículo 5. Excepción: Un solo 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.

Artículo 6. Manifestaciones de acoso laboral: Son consideradas configurativas de acoso laboral las siguientes conductas, acciones, comportamientos o manifestaciones que se ejerzan sobre las personas trabajadoras, a saber:

1. Provocación de aislamiento, incomunicación, reubicación física de la víctima que restrinjan la autonomía de la voluntad dentro del centro de labores.
2. Impedir o limitar de manera injustificada el acceso a herramientas necesarias para llevar a cabo su labor y/o forzar a la víctima a realizar tareas que degraden la dignidad humana e incompatibles con su función o expertise o de cumplimiento imposible; los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de las personas compañeras de trabajo.
3. Impulsar el Acoso Laboral sobre su subalterno o subalterna por medio de gestos dirigidos hacia el menosprecio de la persona trabajadora, su descalificación tendiente a la afectación de su imagen personal y/o laboral, actos discriminatorios, burla, relativa a sus orígenes, nacionalidad, sexo, raza, rasgos o defectos físicos, religión, convicciones políticas, apariencia física o formas de vestir formuladas en público.
4. Agredir física, verbal, emocional y/o psicológicamente a las personas allegadas a la víctima de hostigamiento como así también al propio sujeto pasivo, independientemente de sus consecuencias.
5. Violentar de cualquier forma la intimidad de la persona trabajadora tanto en sus estaciones de trabajo, el equipo requerido, conversaciones telefónicas, correo personal u otro equipo que este necesite para el desempeño de las labores contratadas, como también intervenir en la vida privada de la persona hostigada.
6. Hacer amenazas de despido infundado de forma reiterada; motivar e inducir el alejamiento de la víctima de su lugar y puesto de trabajo por medio de inequidad salarial (entendiéndose como el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, que se desempeñan en el mismo establecimiento con funciones similares), trato notoriamente

diferenciado y discriminatorio respecto de otorgamiento de ascensos, capacitaciones, vacaciones, permisos o licencias.

7. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar los domingos y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa o en forma discriminatoria respecto a las demás personas trabajadoras.

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

9. Cualquier otra acción u omisión que llevada a cabo de forma sistemática, atente contra la dignidad o integridad psíquica o física de la persona trabajadora, que persiga poner en peligro su empleo o degradarle el ambiente de trabajo.

Capítulo III: Prevención del acoso laboral

Artículo 7. Prevención: Toda persona jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de un reglamento o política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de acoso laboral.

Con ese fin, deberá 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 a las personas supervisoras, representantes, empleadas, usuarias de los servicios o clientela, de la existencia de una política contra el hostigamiento laboral. Asimismo deberá colocar en lugares visibles de cada oficina, tanto en el área central como en las sedes regionales o sucursales un ejemplar del reglamento y políticas adoptadas en esta materia.

2. Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento laboral, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa justa, este en ningún caso podrá exceder el plazo perentorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por acoso laboral y cumplirá además con las disposiciones generales tuteladas en esta ley para la investigación y sanción del acoso laboral. En caso de que la institución pública no cuente con un reglamento, política o procedimiento preestablecido al momento de que se interponga la denuncia de acoso laboral, seguirá el procedimiento de Investigación y Sanción del Acoso Laboral en Sede Administrativa establecido en la presente ley.

3. Asimismo, en la investigación de toda denuncia por acoso laboral, toda parte patronal deberá desplegar su mayor esfuerzo por averiguar la verdad real de los hechos denunciados.

4. Incorporar en los programas de capacitación charlas, seminarios o talleres sobre la política interna de prevención, investigación y sanción del acoso laboral a todo el personal.

5. Además, las personas empleadoras deberán procurar que la carga de trabajo sea equitativa entre todas las personas trabajadoras, propiciar buenas técnicas de gestión en materia de recursos humanos, promover una promoción profesional basada en los méritos, asegurar eficaces canales de comunicación, estructurar de manera concreta las funciones y responsabilidades de cada profesional, seleccionar cuidadosamente a los(as) directivos(as) y facilitar el acceso a cursos de entrenamiento en habilidades sociales y en relaciones interpersonales.

Artículo 8. Incumplimiento patronal: La parte patronal que no cumpliera con el deber de investigación que mediante esta ley se crea, o no garantice a sus trabajadores y trabajadoras el respeto del contenido mínimo de prevención de acoso laboral que por esta ley se crea, y quedando acreditado ello en un proceso judicial, será acreedor de una sanción por infracción a la

presente ley y la obligación de realizar un aporte mensual determinado judicialmente a la Asociación contra el Acoso Laboral, Escolar y Daño Moral, los cuales se fijarán en la misma sentencia dictada dentro del proceso sumarísimo laboral instaurado por acoso laboral, en un monto económico que se ubicará en un rango de uno a diez salarios base mensual, según el artículo 2 de la Ley N. ° 7337, de 5 de mayo de 1993, dependiendo de la proporción que de su inercia, quede acreditada en el expediente.

Capítulo IV: Deberes de las instituciones del Estado

Artículo 9. Deber del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de la Defensoría de los habitantes: Tanto el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como a la Defensoría de los Habitantes, según corresponda, deberán velar y garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en esta ley y divulgar su contenido. Asimismo, deberán fiscalizar que los patronos incluyan dentro de sus reglamentos internos de trabajo un capítulo de prohibición, prevención y sanción del Acoso Laboral.

Capítulo V: Procedimiento para la denuncia, investigación y sanción del acoso laboral

Sección I: Disposiciones generales

Artículo 10. Principios Generales: Conforman el procedimiento de acoso laboral, 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 testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad de la persona denunciante ni la de la persona denunciada, el principio pro víctima, el cual implica que en caso de duda se interpretará en favor

de la víctima y el principio “pro homine”, el cual determina que el intérprete debe siempre elegir la norma más amplia o la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos o, inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos.

Artículo 11. Partes: Se considerarán partes de todo procedimiento la persona denunciante, la persona denunciada y la Defensoría de los Habitantes como coadyuvante.

Artículo 12. Carga de la prueba: La carga probatoria será deber de la parte demandada, desvirtuar fehacientemente tales indicios.

Artículo 13. Medios de prueba: para los efectos de la presente ley se aplica el principio de libertad probatoria, por lo que se admitirán todos los medios de prueba que las partes consideren pertinentes y que sustenten sus pretensiones.

Artículo 14. Valoración de la prueba: Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; incluso, ante la ausencia de prueba directa se deberá otorgar valor probatorio al elenco de indicios graves, precisos y concordantes que se constaten en el expediente, y conduzcan racionalmente a tener por configurado el acoso laboral denunciado. Lo anterior, atendiendo los principios generales del debido proceso, proporcionalidad, libertad probatoria, confidencialidad, pro víctima y “pro homine”.

Artículo 15. Asesoramiento y apoyo de las partes: Las partes tendrán derecho de contar, durante todo el procedimiento administrativo, con asesoramiento jurídico, apoyo laboral y médico necesario, estos últimos deberán ser proporcionados por la institución pública a petición de la parte denunciante. En caso de comprobarse, al final del procedimiento administrativo o judicial, que la persona denunciante fue víctima de acoso laboral la parte empleadora, deberá, en un plazo no mayor de quince días naturales de resuelto el procedimiento administrativo o judicial,

reintegrarle a la víctima lo cancelado por asesoría legal, a lo largo del procedimiento administrativo o judicial.

Artículo 16. Responsabilidad Patronal: Todo patrono o jerarca que incurra en acoso laboral será responsable, personalmente, por sus actuaciones. Además, tendrá responsabilidad si recibidas las quejas de la persona ofendida, no llevó a cabo el procedimiento de investigación y sanción de este tipo de denuncias establecido previamente por la institución pública o, en su ausencia, el establecido en esta propuesta legal en el artículo 8.

Artículo 17. Derechos de la víctima: Toda persona trabajadora tendrá derecho de dar por terminado el contrato laboral, con responsabilidad patronal, con base en el inciso i) del artículo 83 del Código de Trabajo y con las indemnizaciones que establece esta ley, cuando transcurran quince días hábiles de haber interpuesto la denuncia, en el lugar de trabajo y no se haya iniciado el proceso de investigación correspondiente.

Instaurado el respectivo proceso, una vez que se tenga por acreditado el acoso laboral denunciado, la persona acosada tendrá derecho a los siguientes pagos:

1. Reinstalación en el cargo cesado con pago de salarios caídos.
2. En caso de renunciar a la reinstalación: preaviso y auxilio de cesantía, sin perjuicio de otros derechos indiscutibles a los cuales sea acreedor
3. Daños y perjuicios.
4. Daño moral fijado por la autoridad jurisdiccional, valorando ampliamente los siguientes aspectos de la víctima, que resulten acreditados: intensidad del dolor sufrido, gravedad de la falta cometida en su contra, circunstancias personales, aflicción, angustia, desesperanza, ansiedad, tiempo de duración, repercusión social, profesional, laboral y trascendencia.

5. Las indemnizaciones correspondientes a los riesgos laborales de conformidad con el Título IV, Capítulo IV del Código de Trabajo.

Artículo 18. Fuero de Protección: En resguardo del derecho constitucional a tener un ambiente de trabajo libre de toda discriminación, créase un fuero de protección especial para que ninguna persona que haya interpuesto una denuncia por acoso laboral o haya comparecido como testigo tanto en sede jurisdiccional como en sede administrativa, podrá sufrir, por ello perjuicio personal alguno en su empleo. Salvo prueba en contrario, se presumirá, como perjuicio toda sanción disciplinaria, traslado, cambio de tareas o, en general, cualquier detrimento a los derechos laborales que sufra la persona denunciante, las personas testigos, después de interpuesta la denuncia por acoso laboral.

Queda prohibido despedir a la persona denunciante, a las personas testigos de este tipo de acoso laboral, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. En este caso, la parte empleadora deberá gestionar el despido si la denuncia de acoso fue interpuesta a nivel administrativo ante la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo. Si la denuncia fue planteada en la vía judicial esta se tramitará por medio de un incidente ante la autoridad jurisdiccional conocedora de la denuncia instaurada. En ambos casos la parte patronal deberá comprobar la falta cometida por la persona denunciante y la persona testigo que justifique el despido. En caso de incumplimiento a esta prohibición de despido, se presumirá la mala fe del empleador o persona denunciada, teniéndose por ciertos todos los hechos de la denuncia.

Una vez acreditado el acoso laboral y con el fin de evitar cualquier forma de represalia contra quienes hayan formulado una denuncia por acoso laboral o hayan servido como testigos, se dejará sin ningún efecto todo despido o destitución de la persona acosada y de los o las testigos

cuando alguna de ellas tengan lugar dentro de los doce meses siguientes a la interposición de la denuncia.

Artículo 19. Forma de aplicación del fuero de protección: Para los efectos de la presente ley, el fuero de protección especial creado en el numeral 18 será impuesto de oficio por la autoridad juzgadora una vez iniciado el proceso. Tendrá una duración de 6 meses contados a partir de la interposición de la demanda, en sede judicial, o bien, a partir de la interposición de la denuncia en sede administrativa.

Artículo 20. Sujetos beneficiarios del fuero de protección: serán beneficiarios de este fuero de protección tanto la víctima como sus testigos y toda persona que participe y/o esté involucrada con el proceso como tal.

Artículo 21. Denuncias falsas: Quien denuncie por hostigamiento laboral falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal. En caso de reincidencia en un lapso no mayor a dos años continuos en el mismo lugar de trabajo, será causal suficiente de despido por pérdida de confianza; sin perjuicio de la condena en vía penal por las conductas indicadas anteriormente.

Artículo 22. Medidas Preventivas: Las medidas preventivas serán aplicables a la persona denunciante, a petición de parte, pueden ser gestionadas en cualquier momento del procedimiento administrativo o judicial ante la instancia competente para recibir y tramitar la denuncia. Se considerarán medidas preventivas:

1. Cuando la persona denunciante sea sometida a evaluaciones o calificaciones de desempeño laboral, deberán ser suspendidas durante la investigación de la denuncia planteada.

2. El cambio en la supervisión de las labores de la persona denunciante, cuando la persona denunciada sea su superior inmediato; y cuando la supervisión podrá ser efectuada por otra persona trabajadora de igual o superior jerarquía.

3. En casos excepcionales y en forma justificada, la separación temporal del cargo, respetando los derechos laborales.

4. Cualquier otra medida preventiva que se considere idónea, oportuna para proteger los derechos de la persona denunciante que se encuentren contemplados en el Reglamento interno o en las políticas de la institución y en caso de ser funcionarios, que no afecte el servicio público.

Se dispondrá en relación con la persona denunciante, en los siguientes casos:

1. Cuando exista subordinación con la persona denunciada;

2. Cuando exista clara presunción de que el hostigamiento continuará;

3. Cuando el vejamen sufrido por la presunta víctima sea de tal gravedad hacerse a un puesto de igual categoría, respetando todos los derechos y los beneficios de la persona denunciante.

Artículo 23. Prioridad de resolución: Las medidas preventivas y cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Tendrán efecto durante todo el proceso.

Artículo 24. Principio de protección: En todo momento, la persona acosada tiene derecho a que se le garantice su estabilidad e integridad física, psicológica, emocional y sexual. Es deber de la comisión investigadora y de las autoridades competentes evitar cualquier forma de revictimización. En razón de ello y ante sospechas fundamentadas de eventuales daños o alteraciones se decretarán las medidas cautelares o de protección que sean necesarias.

Artículo 25. Medidas Cautelares: Las medidas cautelares serán aplicables a la persona denunciada, a petición de parte o de oficio, las cuales pueden ser ordenadas por la comisión

investigadora y el juez en cualquier momento del procedimiento administrativo o judicial, deberán tomarse bajo resolución fundada.

Se considerarán medidas cautelares:

1. Reubicación.
2. Permuta.
3. Modificación de Jornada Laboral.
4. En casos excepcionales y en forma justificada, la separación temporal del cargo, respetando los derechos laborales.
5. Cualquier otra medida cautelar que se considere idónea y oportuna para proteger los derechos de la persona denunciante y, en caso de ser funcionarios, que no afecte el servicio público.

Se dispondrá, en relación con la persona denunciada, en los siguientes casos:

1. Cuando su presencia pueda causar un mayor agravio a la presunta víctima;
2. Cuando pueda entorpecer la investigación;
3. Cuando pueda influenciar a eventuales testigos.

Artículo 26. Demanda por acosar a personas con discapacidad: Cuando la persona ofendida tenga algún tipo de discapacidad, podrán interponer la demanda directamente y en caso de no poder hacerlo la persona misma, lo realizará a través de sus representantes legales.

Artículo 27. Conductas atenuantes: Son conductas atenuantes de la pena por Acoso Laboral:

1. Que la persona o personas declaradas culpables por llevar a cabo este tipo de acoso laboral sea una persona acosadora primaria; es decir, que dichas personas nunca hayan sido declaradas culpables por cometer Acoso Laboral, en contra de otro individuo u otros individuos.
2. Que la persona acosadora o las personas acosadoras culpables de cometer Acoso Laboral hayan actuado en un estado de emoción o pasión excusable, temor intenso o en estado de ira e

intenso dolor. Sin embargo dicho estado de emoción, pasión o estado de ira e intenso dolor no serán considerados como conductas atenuantes de la pena cuando se compruebe que la víctima o víctimas sufrieron de maltrato físico o sexual.

3. Que se logre demostrar que la persona acosadora o las personas acosadoras trataron voluntariamente, después de realizado el acoso laboral, de disminuir o anular sus consecuencias.
4. Que se demuestre que la persona, o personas, declarada culpable por cometer acoso laboral reparó, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
5. Que se compruebe que la persona o las personas acosadoras declaradas culpables actuaron por sentir condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas.
6. Que se logre probar que la persona acosadora o las personas acosadoras actuaron por provocación, desafío o reto realizado por un superior, compañero o subalterno.
7. Cualquier otra circunstancia de análoga significación a las anteriores.

Artículo 28. Circunstancias agravantes: Son circunstancias agravantes de la sanción por Acoso Laboral:

1. Que la persona o personas declaradas culpables por llevar a cabo este tipo de acoso laboral sea reincidente.
2. Cuando exista concurrencia de causales;
3. Que se demuestre que la persona o las personas declaradas culpables por cometer acoso laboral llevó a cabo dichos ataques por motivo de humillación o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.

4. Que se compruebe que la persona acosadora o las personas acosadoras culpables de cometer Acoso Laboral lo efectuó mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor(a) partícipe.
5. Que se logre probar que la persona(s) acosadora(s) hayan aumentado de manera deliberada e inhumana el daño psíquico y físico causado al sujeto pasivo.
6. Que se encuentre en una posición predominante que la persona autora ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
7. Que se constate que la persona(s) acosadora(s) ejecutó el acoso laboral valiéndose de un tercero o de un inimputable.
8. Que la persona ofendida tenga algún tipo de discapacidad.
9. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

Artículo 29. Graduación: Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará para aumentar o disminuir las sanciones.

Artículo 30. Privacidad de las audiencias: Todas las audiencias en sede administrativa y judicial se realizarán en forma privada. Las audiencias deberán ajustarse al principio de la oralidad. La expresión oral será el medio fundamental de comunicación. En caso de duda entre la aplicación de la oralidad y la escritura, se escogerá siempre la oralidad.

Artículo 31. Exención: Quedan exentos del pago de impuestos y timbre fiscal todos los actos jurídicos, solicitudes y actuaciones de cualquier clase, que se tramiten o realicen ante los órganos administrativos o judiciales con motivo de la aplicación de esta ley.

Artículo 32. Plazo para interponer la Denuncia y Prescripción: El plazo para interponer la denuncia es de dos años y se computará a partir del último hecho constitutivo del supuesto acoso

laboral o a partir del cese de la causa justificada que le impidió denunciar. Por ello los derechos y las acciones de la parte empleadora para despedir justificadamente a los(as) trabajadores(as) o para disciplinar sus faltas prescriben en dos años, que comenzarán a correr desde que se dio la causa para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.

Sección II: Denuncia, investigación y sanción del acoso laboral en sede administrativa

Artículo 33. Recepción de la denuncia: La denuncia por acoso laboral podrá ser interpuesta por la persona acosada o por una tercera persona que tenga conocimiento, de forma escrita, ante el máximo jerarca de la institución si es empleado público.

Toda denuncia deberá consignar los siguientes puntos:

1. Nombre y calidades completas de la presunta víctima y de la persona denunciada.
2. Identificación precisa de la relación laboral e interpersonal entre la presunta víctima y la persona denunciada.
3. Descripción de los hechos del acoso denunciado precisando claramente tiempo, modo y lugar.
4. Enumeración de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia.
5. Señalamiento de lugar para atender notificaciones.
6. Firma de la persona denunciante.

Artículo 34. Integración de la Comisión Investigadora: Presentada la denuncia, se nombrará, en un plazo de diez días hábiles, una comisión investigadora que deberá estar integrada por tres personas. Su integración deberá contar con al menos un hombre y una mujer quienes deberán poseer conocimientos en perspectiva de género, además entre los nombrados en dicha comisión deberá participar un(a) profesional en derecho o un(a) delegado(a) de la Dirección Nacional de

Inspección General de Trabajo a solicitud de partes y un (a) profesional en psicología laboral debidamente incorporados (as) en los Colegios Profesionales respectivos.

Artículo 35. Potestades y Atribuciones de la Comisión Investigadora: La Comisión de Investigadora es un órgano administrativo desconcentrado, con competencia exclusiva para:

1. Tramitar las denuncias por acoso laboral, de acuerdo con el procedimiento establecido en esta ley, y dictar las resoluciones correspondientes.
2. Acordar las medidas preventivas y cautelares de protección que estime necesarias y tramitar su ejecución ante quien corresponda.
3. Adoptar las medidas que correspondan para garantizar que la presunta víctima y quien vaya a comparecer como testigo de las partes o lo haya hecho no sufra menoscabo o perjuicio personal alguno en su empleo o sus estudios.
4. Admitir o rechazar y, en su caso, evacuar las pruebas ofrecidas por las partes o las que considere necesario hacer llegar al procedimiento, aún en contra de la voluntad de aquellas y con independencia de si han sido o no propuestas por ellas.
5. Cualesquiera otras que pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y que resulten indispensables para la tramitación del procedimiento en sede administrativa contemplado en la presente ley.
6. Extender constancias y certificaciones de piezas de los expedientes bajo su custodia, cuando las soliciten las partes, sus abogados o abogadas, alguna autoridad u oficina pública titular de un interés legítimo debidamente acreditado.

Artículo 36. Deberes de la Comisión Investigadora: La Comisión Investigadora tendrá los siguientes deberes:

1. Dirigir el procedimiento, impulsarlo de oficio y velar por su rápida solución.

2. Asegurar a las partes igualdad de oportunidades.
3. Guardar silencio sobre las resoluciones que dicte.
4. Reponer trámites o corregir, de oficio, las actuaciones que puedan violentar los derechos de igualdad y defensa de las partes.
5. Evitar cualquier dilación del procedimiento.
6. Dictar las resoluciones dentro de los plazos establecidos.
7. Facilitar la consulta de los expedientes bajo su custodia a quienes tengan derecho a ello.

Artículo 37. Información de Denuncias: Toda Comisión Investigadora estará obligada en informar a la Defensoría de los Habitantes, si se trata de instituciones públicas de la denuncia interpuesta por acoso laboral, con el objeto de que tengan conocimiento formal de esta, acceso al expediente e intervención facultativa en el procedimiento, para efectos de que pueda ejercer la función asesora y contralora de legalidad. Asimismo, esa autoridad deberá remitirle a la Defensoría de los Habitantes la resolución final del caso.

Artículo 38. Ratificación de la Denuncia: Cuando la denuncia no la formule la presunta víctima, la Comisión Investigadora convocará con el propósito de que, dentro de los tres días hábiles siguientes, decida si la ratifica y, si lo considera necesario, la complemente. La negativa de la presunta víctima a ratificarla no implicará el archivo automático de la denuncia. Este solo podrá acordarse válidamente si su participación resultare indispensable para poder continuar con la investigación. Bajo ninguna circunstancia podrá ejercerse esta atribución si el hostigamiento resultare público y notorio.

Artículo 39. Ampliación y Aclaración de la Denuncia: Antes del traslado a la persona denunciada, la Comisión Investigadora podrá citar a la persona denunciante para que, dentro de

los tres días hábiles siguientes, comparezca con el fin de aclarar o ampliar el contenido de la denuncia. El incumplimiento de esta prevención no implicará el archivo de la denuncia.

Artículo 40. Traslado de la Denuncia y Auto de Apertura: Una vez recibida la denuncia y nombrada la Comisión Investigadora y cumplido, si es necesario, el trámite de ratificación, ampliación y aclaración, esta inmediatamente dará traslado a la denuncia y emitirá en el plazo máximo de tres días hábiles, auto de apertura del procedimiento en el cual:

1. Ordenará el traslado de la denuncia a la persona denunciada.
2. Le otorgará audiencia por el término de cinco días hábiles a efecto de que se refiera a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca la prueba que estime pertinente.
3. Le prevendrá el señalamiento de un medio para atender notificaciones, advirtiéndole que, de no hacerlo las resoluciones posteriores que se dicten, se le tendrán por notificadas con el transcurso de veinticuatro horas.
4. Acordará las medidas cautelares y de protección que se estimen pertinentes.
5. El auto de apertura deberá serle notificado a la presunta persona acosada y a la persona denunciada en forma personal y privada.

Artículo 41. Omisión de Contestar: En caso de que la persona denunciada no ejerza su derecho de defensa dentro del plazo otorgado, se tendrán por ciertos los hechos denunciados, salvo que en el expediente existan pruebas fehacientes que los contradigan, el proceso continuará hasta el dictado de la resolución final. En ese caso, la persona denunciada podrá apersonarse a él en cualquier momento, asumiéndolo en el estado en que se encuentre.

Artículo 42. Audiencia Sobre la Contestación de la Denuncia: Contestada la denuncia, en tiempo y forma, la Comisión Investigadora dará audiencia por tres días hábiles, de ella y de las pruebas ofrecidas, a la persona denunciante.

Artículo 43. Audiencia de Recepción de Pruebas: Cumplida la audiencia conferida al denunciante, en un plazo de tres días hábiles, la Comisión Investigadora señalará hora y fecha para recibir, en una sola audiencia, la prueba testimonial ofrecida por ambas partes, con mención expresa de los nombres, de las personas testigos admitidas, cuya citación correrá a cargo de los proponentes. Cada testigo será recibido en forma separada, con la sola presencia de la Comisión Investigadora, de ambas partes y de sus abogados(as). Las personas testigos serán interrogados por la Comisión Investigadora, únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia. Las personas testigos podrán ser representados por las partes y sus abogados(as), debiendo velar dicha Comisión porque todo se haga con el mayor respeto y mesura. De sus manifestaciones se levantará un acta que será firmada, al final, por todas las personas presentes. Si alguna de las personas testigos propuestas no se hiciere presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración; salvo que, la Comisión Investigadora, lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento, para dentro de los tres días naturales siguientes.

Artículo 44. Término Para Dictar la Resolución de Final: Concluida la audiencia de recepción de pruebas, la Comisión Investigadora, gozará de un plazo de quince días hábiles, para dictar la resolución de fondo.

Artículo 45. Resolución Final: La resolución de fondo deberá resolver todos y cada uno de los puntos que hayan sido objeto del presente proceso administrativo, con la debida separación del pronunciamiento correspondiente a cada uno de ellos, cuando hubiere varios. No podrán comprender otras cuestiones que las denunciadas, ni conceder más de lo que se hubiere pedido.

Se formularán con los siguientes requisitos:

1. Nombres y calidades de las partes involucradas.
2. Resumen de las pretensiones y de la respuesta de la parte denunciada.

3. Descripción de la relación laboral e interpersonal existente entre las partes involucradas.
4. Descripción objetiva de la conducta denunciada y de lo que resultó efectivamente probado.
5. Sanciones.
6. Indemnizaciones.

Sección III: Denuncia, investigación y sanción del acoso laboral en sede Judicial

Artículo 46. Trámite Judicial: Toda demanda por acoso laboral se tramitará mediante proceso sumarísimo. El planteamiento jurisdiccional de este tipo de casos, requiere como requisito de admisibilidad, el agotamiento del trámite de investigación y sanción del acoso laboral en Sede Administrativa.

Artículo 47. Presentación de la Demanda: Las personas acosadas psicológica, sexual, moral y laboralmente, podrán demandar a quien las hostiga o al patrono o jerarca de este.

Artículo 48. Demanda: El escrito de toda demanda por acoso laboral contendrá:

1. Nombres y apellidos, profesión u oficio, la edad aproximada, domicilio y señas exactas del lugar donde trabajan o viven de la persona actora y de la persona demandada;
2. Lugar para recibir notificaciones;
3. La exposición clara y precisa de los hechos en que se funda;
4. La enunciación de los medios de prueba con que se acreditarán los hechos y la expresión de los nombres, apellidos y domicilio de los o las personas testigos. Si la parte demandante deseara que el Juzgado haga comparecer a estos(as), indicará el domicilio y las señas exactas del lugar donde trabajan o viven; y si se tratare de certificaciones u otros documentos públicos, la parte actora expresará la oficina

donde se encuentran, para que la autoridad ordene su expedición libre de derechos;

5. Las peticiones que se someten a la resolución del Tribunal; y
6. Señalamiento de casa para oír notificaciones.
7. No es necesario estimar el valor pecuniario de la acción.

Artículo 49. Emplazamiento y Excepciones: El emplazamiento será de cinco días, dentro de los cuales la parte demandada podrá oponer excepciones y ofrecer la prueba correspondiente. De la oposición formulada se dará audiencia por tres días a la parte actora, quien al referirse a ella podrá proponer su contraprueba. Solo serán oponibles las siguientes excepciones:

- falta de competencia;
- falta de capacidad o defectuosa representación;
- falta de derecho;
- falta de legitimación;
- litisconsorcio necesario incompleto;
- litispendencia;
- cosa juzgada;
- prescripción;
- caducidad.

Artículo 50. Si la parte demandada no contestare la demanda, dentro del término que al respecto se le haya concedido, se tendrán por ciertos; en sentencia, los hechos que sirvan de fundamento a la acción, salvo que en el expediente existan pruebas fehacientes que los contradigan. Esta regla se aplicará también en cuanto a los hechos de la demanda, acerca de los cuales el o la

demandado(a), no haya dado contestación en la forma que indica el artículo 464 del Código de Trabajo.

Artículo 51. Comparecencia de las Partes: Cumplido el plazo para contestar la demanda, la autoridad jurisdiccional competente en un plazo de tres días señalará hora y fecha para la evacuación de la prueba.

Artículo 52. Sentencia: Se dictará sentencia dentro del plazo de cinco días, que se contarán a partir del día siguiente a aquel en que se hubiere agotado la tramitación correspondiente.

Artículo 53. Integración del procedimiento: Las disposiciones establecidas para el proceso ordinario laboral serán aplicables al proceso sumarísimo, en los casos en que guarde silencio esta sección.

Sección IV: Sanciones

Artículo 54. Sanciones: Las sanciones por acoso laboral se aplicarán según la gravedad de los hechos denunciados, lo cual queda sujeto a la valoración del juzgador y serán:

Para el acosador:

- Amonestación por escrito con copia al expediente.
- La suspensión hasta por un mes.
- Despido sin responsabilidad patronal.
- Sanción económica determinable en sentencia junto con el deber de realizar trabajo social en conjunto con la Asociación contra el Acoso Laboral, Escolar y Daño Moral y la obligación de someterse a asistencia profesional interdisciplinaria.

Para el patrono:

- Lo dispuesto en el numeral 8 de la presente ley.

Lo anterior, sin perjuicio de que la persona acosada pueda acudir a la vía penal, cuando la persona acosadora incurra en las conductas tipificadas como amenazas, la coacción, así como las injurias, calumnias o difamación sin perjuicio de otras conductas constitutivas de hechos punibles, conforme al Código Penal.

Capítulo IV: Disposiciones finales

Artículo 55. Normas Supletorias: Para todo lo que no se regula en la presente Ley, si no existe incompatibilidad con este texto, se aplicarán supletoriamente, el Código de Trabajo y las leyes laborales conexas.

Artículo 56. En un plazo de tres meses, a partir de la entrada en vigencia de la ley, las empresas, órganos e instituciones públicas deberán ajustar sus reglamentos internos a esta ley o, en caso de no contar con ellos, reglamentar al respecto.

CONCLUSIONES

- I. Una vez finalizada la presente investigación se puede concluir que se ha comprobado la hipótesis planteada, debido a que el Estado Costarricense no cuenta con una norma específica que trate en profundidad el problema social que genera el acoso laboral como tal; que es, a toda luz, preocupante para la clase trabajadora ya que se encuentra en un estado de desprotección absoluta frente a este tipo de situaciones, siendo que el bien jurídicamente vulnerado es el alma de la víctima.
- II. Al no existir un criterio de uniformidad respecto de las situaciones que se consideran mobbing como de las que no, sumado a la falta de sanciones y el hecho de que no se observa el poder coercitivo del Estado de forma activa, genera indefensión e inseguridad jurídica para la víctima. Asimismo, la desmotiva por completo a efectuar la correspondiente denuncia, ya que el acosador continúa actuando de manera impune causando daño, asimismo, a raíz de la falta de norma existente en el ámbito del empleo público, la víctima por conservar su fuente de trabajo, su fuente de ingresos, descuida algo muchísimo más importante que es su alma, su salud psíquica y mental.
- III. El acoso laboral es un proceso de destrucción que se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas en forma aislada, podrán parecer insignificantes, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos.
- IV. En cuanto a la clasificación del acoso laboral se identifica el vertical, el horizontal y el mixto. Además, las fases por medio de las cuales se desarrolla este fenómeno son la etapa

de conflicto, luego la del mobbing propiamente dicho, la de intervención institucional terminando con la etapa de marginación o exclusión de la vida laboral.

- V. En lo que a las causas se refiere, se identificaron la incorrecta organización del trabajo y la inadecuada gestión del conflicto. Estas dos causas generan consecuencias negativas en el ámbito psicológico y laboral de la propia víctima, siendo algunas de ellas el deterioro de forma lenta de la confianza y de las capacidades de la víctima; se comienza un proceso de desvalorización personal en el cual se desarrolla la culpabilidad en la víctima siendo que hasta la propia familia cuestiona su comportamiento; se genera un núcleo en el cual se le hace creer al acosado que ha cometido fallos, incumplimientos o errores generando una somatización del conflicto como tal por medio de enfermedades físicas, psíquicas, inseguridad, conflictos en el núcleo familiar y fuera de él y se genera una estigmatización social en los sectores de actividad laboral próximos.
- VI. En el plano internacional, son varios los países que, por medio de normas específicas, firmes y severas, han intentado prevenir, limitar y sancionar las prácticas de acoso laboral, en todas sus acepciones. Tanto en Europa como en América Latina es posible reconocer un avance jurídico, aunque todavía un poco endeble, razón por la cual en muchos países, principalmente de Latinoamérica, la jurisprudencia ha sido determinante para cubrir los vacíos relativos al caso. Asimismo, en la actualidad existen varias iniciativas o proyectos de ley en diversos países de la región para reconocer, definir y regular este suceso.
- VII. En Latinoamérica, las leyes que regulan el mobbing – ya sea de forma específica o general – en su mayoría no lo hacen en el ámbito de la función pública, lo que puede

constituir un trato discriminatorio e inequitativo y convertirse en una situación de indefensión para los trabajadores del sector público.

- VIII. Los rubros que están en la mayoría de los ordenamientos jurídicos son los derechos de las víctimas, las obligaciones de los empleadores y/o autoridades y las conductas o acciones que constituyen el mobbing, los bienes jurídicamente protegidos por la ley, las conductas que no constituyen acoso, los sujetos de acoso laboral y medidas correctivas que deberá aplicar el empleador.
- IX. En el caso puntual de la República de Costa Rica, los proyectos cuentan con dos debilidades muy marcadas que son, por un lado la falta de protección y de garantías para las víctimas y sus testigos a la hora de denunciar una situación de acoso laboral y, por el otro, tenemos el deficiente sistema sancionatorio que se viene planteando, como así también la falta de implementación de medidas preventivas mediante programas de capacitación y asistencia psicológica para todas las partes involucradas en el ámbito de trabajo. Por lo tanto, es muy importante tener en consideración la falta de un fuero de protección para el denunciante y sus testigos, siendo este de carácter indispensable ya que sería el puntapié inicial para erradicar el temor a manifestarse libremente ante una situación de acoso laboral. En diversas normativas a nivel internacional se establece esta figura y se ha logrado disminuir el nivel de no denuncia respecto de situaciones de mobbing donde se ven afectadas la integridad psíquica y, en algunos casos, física de la víctima, como así también la dignidad humana.

RECOMENDACIONES

- **Creación de una oficina especializada para atender los casos de acoso laboral dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como así también dentro de la Defensoría de los Habitantes:** si bien tanto el Ministerio de Trabajo como la Defensoría de los Habitantes cuentan con un área determinada para abordar las denuncias y asuntos de índole laboral y jurídicas, estas no cuentan con una especialidad real en lo que es el fenómeno social actual tratado a lo largo de este trabajo. A raíz de esta apreciación, es interesante remarcar que se trata de un espacio determinado, especializado con personal capacitado especialmente al efecto a fin de darle un tratamiento más profesional e interdisciplinario con profesionales no solamente del área del derecho, sino también personas dentro del área de la psicología, trabajo social, relaciones del trabajo entre otras. Puntualmente, respecto a los alcances de esta oficina, se recomienda que sea especializada, que se dedique pura y exclusivamente a tratar las denuncias de acoso laboral en todas sus acepciones con el objeto de lograr un tratamiento mucho más eficiente, ágil y menos tedioso, motivando a las víctimas a denunciar y lograr erradicar, de alguna manera, esta práctica tan destructiva. Para lograr una correcta aplicación de esta propuesta, es necesario contar con inspectores altamente capacitados para que, como parte de sus funciones, se dediquen a realizar visitas periódicas a los lugares de trabajo tanto en el sector público como en el sector privado con el objeto de, también, controlar y constatar la correcta y efectiva aplicación y cumplimiento de los protocolos de prevención respecto de las conductas de acoso laboral. Con respecto a la viabilidad de esta recomendación, cabe destacar que su implementación y el gasto económico que

requeriría no es tan grande, ya que se deberían de adaptar las estructuras edilicias existentes, reacomodando las diferentes áreas y departamentos con los que ya cuentan y destinar un presupuesto para la capacitación académica de dichos funcionarios sin necesidad de incorporar nuevas contrataciones, aunque sería por demás interesante la posibilidad de destinar una parte del presupuesto institucional para la realización de un concurso externo o interno y nombrar profesionales acordes con lo que se requiere para este tipo de circunstancias, como por ejemplo la incorporación de psicólogos, licenciados en Relaciones Laborales o trabajadores sociales, entre otros.

- **Creación de una oficina de apoyo a la víctima de acoso laboral dentro del establecimiento de trabajo, sindicato y departamento de recursos humanos:** Si bien en la totalidad de los establecimientos de trabajo se cuenta con un departamento de Recursos Humanos, un representante patronal y más de un trabajador afiliado a algún sindicato, sobretodo que lo represente de acuerdo con su ocupación y el rubro al cual pertenezca la empresa para la cual labora, no es un dato menor que dentro de las instituciones no se cuenta con un apoyo real, profesional y específico hacia la víctima en casos de acoso laboral. Este punto es sumamente importante ya que, al existir una carencia de tales características, no se motiva a los trabajadores a denunciar tal situación ni a contemplar la posibilidad de resolverla, por lo que la prevención y posterior erradicación de esta situación se vuelve un tanto imposible. Con respecto a la aplicación, los alcances y la viabilidad de esta recomendación, es importante destacar que no se trata de algo sumamente costoso ni mucho menos se trata de incluir, dentro del organigrama estructural del establecimiento laboral, la figura del departamento de acoso laboral, el cual estaría conformado por profesionales del área de administración de recursos

humanos, relaciones del trabajo, trabajadores sociales, psicólogos y abogados, logrando un trabajo interdisciplinario, completo y enfocado a la creación de políticas de prevención dentro de la normativa interna de la institución, así como también brindar apoyo y contención a las víctimas.

- **Brindar capacitaciones y crear planes de prevención dentro de los establecimientos laborales**: este punto es sumamente importante, debido a que se trata de un punto distintivo dentro del mercado laboral ya que la capacitación constante de los funcionarios y trabajadores dentro de las organizaciones laborales es lo que marca la diferencia y lo que permite generar un buen clima de trabajo. Estas capacitaciones deben de ir dirigidas hacia la totalidad de los trabajadores de la compañía, en todos los rangos organizacionales y debería ser brindada por educadores y capacitadores que formen parte de los órganos de aplicación de dichas políticas y planes preventivos. En cuanto a la viabilidad, no se trata de algo tan costoso, ya que dentro de las funciones que se les asignan a los inspectores especializados o funcionarios especializados de los organismos del aparato estatal, es decir, del Ministerio de Trabajo y/o de la Defensoría de los Habitantes, se deberían contemplar la que es propia de capacitación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Artículos digitales:

- Borrás Roca, Lluís. El Mobbing o Acoso moral en el trabajo. Artículo recuperado de <http://masterforense.com/pdf/2002/2002art13.pdf>.
- Bustamante Casas, María Cecilia (2008). El mobbing laboral. Artículo recuperado de <http://www.saij.gov.ar>; Id SAIJ: DACC080115.
- Cardona A., D., y Ballesteros P. M., (2005). El Acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. Revista Facultad nacional de salud pública, 23(4), 99-106. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72722232014>
- Emalga, servicio de prevención; OSALAN, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (2004). Acoso moral en el trabajo: Evaluación, prevención e intervención. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/61555814/Acoso-Moral-en-El-Trabajo-Guia-Osalan>.
- Federación de Servicios y Administraciones Públicas de CCOO del País de Valencia. Guía Sindical contra el mobbing: El acoso psicológico en el trabajo o Mobbing. Recuperado de http://www3.pv.ccoo.es/comunes/recursos/15737/pub63704_El_acoso_psicologico_en_el_trabajo_o_mobbing.pdf.

- González de Rivera y Revuelta, J. L., y Rodríguez Abuín, M. (2006). Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: un estudio con LIPT-60 t el SCL 90-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 397-412. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121010>
- Latorre, Antonio (2005). *La investigación-acción Conocer y cambiar la práctica educativa*. Barcelona. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2016/08/La-investigacion-accion-Conocer-y-cambiar-la-practica-educativa.pdf>.
- Lavín, Analía Andrea. El mobbing y sus consecuencias en el ámbito laboral. Artículo recuperado del Sistema de Información Jurídica VLex.
- Márquez Garmendia, Martha. El acoso sexual en el trabajo. Artículo recuperado del Sistema de Información Jurídica VLex.
- Maslow, A. Teoría motivacional de un psicólogo humanista. Recuperado de <https://www.slideshare.net/Sociotecweb/teora-motivacional-de-un-psicologo-humanista>.
- Ocegüera Ávalos, A.; Alderete Rodríguez, G.; Ruiz Moreno, A., Estudio Comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica, recuperado de http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/republicana/pdf/ActaRep08/ActaRep08_8.pdf
- Pérez Portilla, K. (2005). *Principio de Igualdad: alcances y perspectivas*. México D.F, México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Recuperado el 15 de octubre de 2018, de Biblioteca Jurídica Virtual: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=1589>.

- Romero – Pérez, Jorge Enrique (2006). Mobbing Laboral: Acoso moral, psicológico. Artículo recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/viewFile/9733/9179>.
- Romero – Pérez, Jorge Enrique (2008). Estado: Estructura y funciones. Artículo recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/download/9760/9206>
- Toselli, Carlos Alberto; Grassis Pablo Martín; Ferrer, Juan Ignacio. Acoso moral (mobbing). Recuperado del Sistema de Información Jurídica VLex.
- Toselli, Carlos Alberto; Grassis Pablo Martín; Ferrer, Juan Ignacio. Acoso sexual laboral. Recuperado del Sistema de Información Jurídica VLex.

Doctrina:

- Ahumada Mora, Omar (2010). El acoso laboral en la Administración Pública. Artículo recuperado del Sistema de información jurídica VLex.
- Ausfelder, Trude (2000). Mobbing. El acoso moral en el trabajo, Editorial Océano Ambar. Barcelona.
- Díez-Picazo, L. M. (2008). Sistema de Derechos Fundamentales (3era. ed.). España: Thomson - Civitas
- González Trijueque, D., Delgado Marina, S. y García López, E. (2007). El acoso psicológico: una aproximación desde la psicología forense. *Psicopatología Clínica Legal y forense*, 7, 41-62.

- Lewin y otros. (1946). La investigación - acción y los problemas de las minorías. En: Salazar, M.C. (Comp) (1992). La Investigación - acción participativa. Inicios y Desarrollos. (p. 13 -25). Colombia: Editorial Popular. OEI, Quinto Centenario.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Lomax, P. (1995). Action research for professional practice. *British Journal of In-service Education*, 21 (19), 1-9.
- Mirolo, René (2003). Curso de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, Tomo I, Editorial Advocatus, Provincia de Córdoba, República Argentina.
- Organización Mundial de la Salud (2004). Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo. Ginebra: OMS
- Piñuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Bilbao: Sal Terrae.
- Rodríguez Muñoz, A. (2011). Acoso psicológico en el trabajo. Revisión de la literatura y nuevas líneas de investigación. *Medicina y seguridad del Trabajo*, 57(1), 20-34.
- Rodríguez Saiach, Luis A. ACOSO SEXUAL, HURTOS Y OTRAS CAUSAS DE DESPIDO. Editorial Alcotán, pág. 81.

Normativa:

República Argentina:

- Ley n° 9671 de la Provincia de Entre Ríos: Ley contra la Violencia Laboral
- Ley X N° 60 de la Provincia de Chubut: Ley contra la Violencia Laboral
- Ley N° 5349 de la Provincia de Jujuy: Ley contra la Violencia Laboral
- Ley 12.434 de la Provincia de Santa Fe: Ley contra la Violencia Laboral
- Ley N° 7232 de la Provincia de Tucumán: Ley contra la Violencia Laboral
- Ley N° I - 0678 – 2009 de la Provincia de San Luis: Ley Provincial de Acoso Sexual Laboral y Violencia Laboral
- Ley 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ley contra la Violencia Laboral
- Ley 13.168 de la Provincia de Buenos Aires: Ley contra la Violencia Laboral
- Ley P – 00604 - 2016 de la Provincia de Río Negro: Ley contra la Violencia Laboral

República de Colombia:

- Ley 1010 de la República de Colombia: Ley de Acoso Laboral

República de Costa Rica:

- Código de Trabajo de la República de Costa Rica
- Proyecto de ley 15.211: Ley contra el Acoso Psicológico y Moral en el Trabajo
- Proyecto de ley 16.088: Para prevenir y sancionar el Acoso Laboral
- Proyecto de ley 17.460: Ley contra el Hostigamiento laboral en el Empleo y en la Docencia
- Proyecto de ley 17.620: Ley para la Prevención y Tratamiento contra el acoso psicológico en el trabajo
- Proyecto de ley 18.136: Ley contra el Acoso Laboral en el Sector público y privado
- Proyecto de ley 18.140: Ley contra el Acoso Laboral
- Proyecto de ley 18.184: Ley contra el Acoso Laboral en el Empleo y el Hostigamiento en el Campo Educativo
- Proyecto de ley 20.873: Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado
- Ley N° 7476: Ley contra el Hostigamiento o Acoso sexual en el empleo y la docencia

Trabajos finales de graduación:

- Álvaro Sanz, Cristina (2017). El acoso laboral en la Administración Pública. Trabajo final de grado de la Universidad de Valladolid. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/24011/1/TFG-N.620.pdf>.
- Carmagnini, Camila (2016). Mobbing en el ámbito laboral. Trabajo de investigación final presentado en la Universidad Argentina de la Empresa, Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/5622/CARMAGNIN%20CAMILA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Darino Moreno, Verónica Andrea (2015). Acoso laboral: Causas, consecuencias y estrategias de prevención. Trabajo final de grado – Monografía hecha en la Universidad de la República, recuperada de <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/123456789/6097/1/Darino%2c%20Veronica.pdf>.
- Mora Elizondo, Ana Gabriela (2003). La subordinación jurídica como elemento delimitante frente a las nuevas formas contractuales. Ensayo presentado a la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica. Recuperado de <http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/bitstream/120809/1425/1/La%20subordinacion%20juridica%20como%20elemento.pdf>.

- Quintanilla Islas, Pedro (2002). La subordinación en el Derecho del Trabajo. Tesis presentada en la Universidad Autónoma de Nueva León. Recuperado de <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020148437.PDF>.