

ACOSO LABORAL



Junio, 2015.



BDS Asesores Jurídicos. Copyright 2015. Prohibida su reproducción.



CONTENIDO

I. ¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?

II. REGULACIÓN EN COSTA RICA.

III. MANIFESTACIONES DEL ACOSO LABORAL.

IV. CONCLUSIONES.



¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?



EL CONCEPTO DE ACOSO LABORAL

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo ha entendido como:

1. La acción **verbal o psicológica de índole sistemática,**
2. **Repetida o persistente** por la que,
3. En el **lugar de trabajo** o en conexión con el trabajo,
4. Un grupo de personas **hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.**



Visible en Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 2012-000412.

EL “MOBBING” PARA LA SALA SEGUNDA

Sobre este tema, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, ha sostenido el siguiente criterio:

“(...) es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas en forma aislada, podrán parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos. Se ha conceptualizado también, 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 molestia”. (...). Se trata, en definitiva, de conductas agresivas y abusivas, especialmente de palabra, actos y gestos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad, o la integridad psíquica de una persona, o que puedan hacer peligrar su puesto de trabajo o degradar el clima laboral (...)”.



Resolución número 692-04 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

ELEMENTOS DEL ACOSO LABORAL

- a. **LA INTENCIONALIDAD:** tiene como fin minar la autoestima y la dignidad del acosado.
- b. **LA REPETICIÓN DE LA AGRESIÓN:** se trata de un comportamiento constante y no aislado.
- c. **LA LONGEVIDAD DE LA AGRESIÓN:** el acoso se suscita durante un período prolongado.
- d. **LA ASIMETRÍA DE PODER:** pues la agresión proviene de otro u otros quienes tienen la capacidad de causar daño.
- e. **EL FIN ÚLTIMO:** la agresión tiene como finalidad que el o la trabajadora acosada abandonen su trabajo.

¿QUÉ NO ES “MOBBING”?

Resolución número 03-792 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

- a) **Estrés profesional:** el estrés no es otra cosa que las consecuencias sufridas por el trabajador producto de la sobrecarga y las malas condiciones en el trabajo. Cuando una persona es sometida a un ritmo agotador sólo está cansada, pero cuando se le empieza a humillar públicamente, cae enferma.
- b) **Situaciones conflictivas laborales:** en los casos de conflicto, generalmente se exteriorizan por medio de los reproches. En el caso del acoso, por el contrario se oculta lo no verbalizado. No se establece una relación simétrica como en el conflicto sino una relación dominante-dominado.
- c) **Agresión aislada:** una agresión verbal aislada es un acto de violencia pero no de acoso laboral a menos que vaya precedido de múltiples pequeñas agresiones. Los reproches reiterados sí lo son, máxime si hay otras conductas descalificadoras contra la persona.

EJEMPLOS DE ACTOS DE ACOSO LABORAL



Ejemplos

- El aislamiento o la falta de comunicación.
- Recargo de funciones, no asignación de las mismas o asignar las que sean incompatibles con su formación.
- Difusión de rumores o de calificativos negativos, así como generar desconfianza de sus valores morales e integridad, o provocar desprestigio.
- Discriminación en razón de sexo, raza, nacionalidad, religión o idioma.
- Agresiones sobre sus allegados.
- Intervención en el ámbito privado y personal del acosado o acosada.
- Ejercicio de mayor presión por parte de los superiores.
- Evadir los reconocimientos a que pueda ser objeto.
- Rechazo de la víctima por razones estéticas, de posición social o económica, relegando su capacidad o potencial humano.



REGULACIÓN EN COSTA RICA



SOBRE EL ACOSO LABORAL

En nuestro país, la única regulación existente sobre el hostigamiento moral o psicológico es un apartado en el manual de procedimientos del Ministerio de trabajo del 19 de diciembre de 2013, publicada bajo la directriz número 1677, que indica cuál es el procedimiento que se debe efectuar en el MTSS ante una denuncia por hostigamiento laboral.

Sin embargo, debe aclararse que dicha regulación no constituye fundamento normativo sobre el tratamiento del hostigamiento laboral.



¿QUÉ HACER ENTONCES ANTE UN CASO INTERNO DE ACOSO LABORAL?



PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN



PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

1. Se debe conocer y darle trámite a la denuncia, ya sea de forma escrita o verbal.
2. Se debe solicitar en un plazo prudencial la declaración del denunciante y que aporte posibles testigos de los hechos que indica.
3. Debe emitirse un traslado de cargos a la persona denunciada con el fin que ejerza su derecho a la defensa y posteriormente se procederá a la recepción de las pruebas presentadas por la persona denunciada y el denunciante.
4. Concluida la recepción de la prueba testimonial, se debe resolver en un plazo prudencial (máximo 8 días). Deberá emitirse una resolución de la existencia o no de la falta denunciada.
5. En caso de comprobarse ésta, se recomienda rendir un informe final al respecto.

CONSECUENCIA LEGAL LABORAL DEL MOBBING

El acoso laboral puede llegar a legitimar al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal (artículo 83 inciso j) del Código de Trabajo) sin que el retiro se considere como abandono del cargo, pues en el fondo es un despido indirecto.

Si los trabajadores consideran que son víctimas de acoso, deben comunicar la situación a sus patronos quienes se encuentran en la obligación de analizar la situación denunciada. Lo anterior, de conformidad con lo dicho por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia: *“...atendiendo a la indispensable estabilidad de las relaciones de empleo, su contenido ético y el principio de la buena fe previsto en el artículo 19 del Código de Trabajo, ha considerado, que previamente a la extinción del vínculo debe gestionarse ante el empleador, para que este corrija la conducta lesiva de los derechos del trabajador.”*



**PRINCIPIO DE
BUENA FE**



Resoluciones 597-05, 88-92, 245-00 y 576-00 de la Sala Segunda.



IV

CONCLUSIONES





CENTROAMÉRICA • PANAMÁ • REP. DOMINICANA

Muchas Gracias

www.bedeese.com



Member of **Littler**
GLOBAL