



TEMA DE INVESTIGACIÓN:

ACOSO LABORAL EN COSTA RICA Y SU FALTA DE REGULACION

NORMATIVA

ESTUDIANTE:

PAMELA SALAZAR CAMBRONERO

FACULTAD DE DERECHO

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

AÑO 2019

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
CENTRO DE INFORMACION TECNOLOGICO (CENIT)
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA
REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACION

San José, 23 / 9 / 19

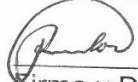
Señores:
Universidad Hispanoamericana
Centro de Información Tecnológico (CENIT)

Estimados Señores:

El suscrito (a) Pamela Soler Ambonero con número de identificación 702070834 autor (a) del trabajo de graduación titulado Acoso laboral, falta de regulación presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar por el título de Licenciatura derecho; (SI) / (NO) autorizo al Centro de Información Tecnológico (CENIT) para que con fines académicos, muestre a la comunidad universitaria la producción intelectual contenida en este documento.

De conformidad con lo establecido en la Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos N° 6683, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Cordialmente,

 702070834
Firma y Documento de Identidad

**ANEXO 1 (Versión en línea dentro del Repositorio)
LICENCIA Y AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA PUBLICAR Y
PERMITIR LA CONSULTA Y USO**

Parte 1. Términos de la licencia general para publicación de obras en el repositorio institucional

Como titular del derecho de autor, confiero al Centro de Información Tecnológico (CENIT) una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

- a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, el autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito.
- b) Autoriza al Centro de Información Tecnológico (CENIT) a publicar la obra en digital, los usuarios puedan consultar el contenido de su Trabajo Final de Graduación en la página Web de la Biblioteca Digital de la Universidad Hispanoamericana
- c) Los autores aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.
- d) Los autores manifiestan que se trata de una obra original sobre la que tienen los derechos que autorizan y que son ellos quienes asumen total responsabilidad por el contenido de su obra ante el Centro de Información Tecnológico (CENIT) y ante terceros. En todo caso el Centro de Información Tecnológico (CENIT) se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.
- e) Autorizo al Centro de Información Tecnológica (CENIT) para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.
- f) Acepto que el Centro de Información Tecnológico (CENIT) pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.
- g) Autorizo que la obra sea puesta a disposición de la comunidad universitaria en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en las "Condiciones de uso de estricto cumplimiento" de los recursos publicados en Repositorio Institucional.

SI EL DOCUMENTO SE BASA EN UN TRABAJO QUE HA SIDO PATROCINADO O APOYADO POR UNA AGENCIA O UNA ORGANIZACIÓN, CON EXCEPCIÓN DEL CENTRO DE INFORMACIÓN TECNOLÓGICO (CENIT), EL AUTOR GARANTIZA QUE SE HA CUMPLIDO CON LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES REQUERIDOS POR EL RESPECTIVO CONTRATO O ACUERDO.

San José, 6 de setiembre, 2019

Señores

Escuela de Derecho

Universidad Hispanoamericana

Leí y corregí el proyecto de graduación: "Acoso laboral en Costa Rica y su falta de regulación normativa", elaborado por la estudiante Dayana Pamela Salazar Cambroner, cédula 7-0207-0834, para optar por el grado académico de Licenciatura en Derecho.

Corregí el trabajo en aspectos, tales como: construcción de párrafos, vicios del lenguaje que se trasladan a lo escrito, ortografía, puntuación y otros relacionados con el campo filológico, y desde ese punto de vista considero que está listo para ser presentado como Trabajo Final de Graduación, por cuanto cumple con los requisitos establecidos por la Universidad Hispanoamericana.

Atentamente,



MSc. Edgar Rojas González

Carné 2443

Teléfono: 88822158

Correo: edgarrojasg27@gmail.com

CARTA DEL TUTOR

San José 29 de Junio de 2019

Destinatario
Carrera
Universidad Hispanoamericana

Estimado señor:

La estudiante DAYANA PAMELA SALAZAR CAMBRONERO, cédula de identidad número 7-0207-0834, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado "**Acoso laboral y su falta de regulación normativa en Costa Rica**", el cual ha elaborado para optar por el grado académico de LICENCIATURA.

En mi calidad de tutor, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	10%
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	20%
c)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	30%	30%
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	20%
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	20%
	TOTAL		100%

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,



Nombre MSc. Froylán Alvarado Zelada.
Cédula identidad N° 1-0965-0759
Carné Colegio Profesional N° 10594..

CARTA DE LECTOR

San José, 29 de julio 2019

Universidad Hispanoamericana
Sede Llorente
Carrera

Estimado señor (a)

La estudiante DAYANA PAMELA SALAZAR CAMBRONERO, me ha presentado para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado, "ACOSO LABORAL EN COSTA RICA Y SU FALTA DE REGULACIÓN NORMATIVA"; el cual ha elaborado para obtener su grado de LICENCIATURA EN DERECHO.

He analizado el contenido de dicho trabajo de investigación especialmente lo relativo a la coherencia entre el marco teórico y análisis de datos, la consistencia de los datos recopilados y la coherencia entre éstos y las conclusiones; asimismo, la aplicabilidad y originalidad de las recomendaciones, en términos de aporte de la investigación. He verificado que se han hecho las modificaciones correspondientes a las observaciones indicadas.

Por consiguiente, este trabajo cuenta con mi aval para ser presentado en la defensa pública.

Atte. **ENRIQUE
PORRAS
TORRES
(FIRMA)**

Firmado digitalmente por ENRIQUE PORRAS TORRES (FIRMA)
Fecha: 2019.07.29 14:45:26 -06'00'

Firma
Nombre: ENRIQUE PORRAS TORRES
Cédula: 1-546-925
Carné: 15419


DECLARACIÓN JURADA

Yo Pamela Salazar Cambonero, mayor de edad, portador de la cédula de identidad número 702070834 egresado de la carrera de Derecho de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de éste acto y debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de Licenciatura en derecho, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado:

El araso laboral en Costa Rica y su falta de regulación normativa

es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público.

En fe de lo anterior, firmo en la ciudad de San José, a los 1 días del mes de Julio del año dos mil 19.


Firma del estudiante
Cédula: 702070834

Agradecimientos:

Primeramente, a Dios por permitirme llegar hasta donde lo hecho el día de hoy, porque definitivamente sin la fortaleza de vida que me brinda cada día no podría cumplir cada uno de mis sueños y metas.

A mi madre porque es la mujer que me inspira a salir adelante cada día, a dar lo mejor de mí y ha estado en mis peores momentos brindándome el apoyo que necesito con sus sabias palabras, de esta manera impidiendo que piense tan siquiera en rendirme, sino por el contrario que luche por lo que quiero a pesar de las dificultades.

Mi padre que el día de hoy no está conmigo porque Dios decidió tenerlo a su lado, sin embargo, siempre me impulsó a ser una mejor persona, a que estudiara y saliera adelante y sé con certeza que el día de hoy estaría orgulloso de la mujer que a su manera trató de educar y que fuera alguien en la vida.

A todas aquellas personas que indirectamente colaboraron con la presente investigación de diversas formas sin ningún interés de por medio más que ayudar con el presente proyecto para de esa forma motivarme a lograr mis metas.

A todos aquellos que una vez me impulsaron con sus historias a realizar mi proyecto de tesis a raíz de sus vivencias, historias de las cuáles hoy hago eco.

A todos mis eternos agradecimientos por su apoyo, colaboración, paciencia y comprensión a lo largo de mi trabajo de tesis.

INDICE

Agradecimientos.....	8
Índice.....	9-12
Introducción.....	13-14
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos.....	16
Planteamiento del Problema.....	17
Antecedentes del Problema.....	17
Problematización del Problema.....	19-20
Alcances.....	21
Limitaciones.....	21
Capitulo II: Procedimiento metodológico.....	22-24
Tipo de Investigación.....	23-24
Finalidad.....	22
Delimitación Temporal.....	25
Naturaleza de la Investigación.....	26
Carácter de la Investigación.....	27
Sujetos, fuentes y datos de información.....	28
Fuente Primaria de Información.....	28

Fuente Secundaria de Información.....	28
Técnicas e Instrumentos para Recolectar la Información de las Fuentes.....	29
Capítulo III Marco Histórico	2
 Marco Histórico.....	30-40
 Conceptos.....	41-42
 Tratamiento Jurisprudencial Constitucional.....	43-50
 Reglamentos Autónomos.....	53-68
Capítulo IV: análisis e interpretación de los datos e información recopilada en la investigación.....	63-70
 Diagnóstico de la Situación Vigente.....	63-70
 Glosario de Términos y sus Definiciones de la Figura del Acoso Laboral.....	78-81
 El Acoso Moral o Psicológico en el Trabajo y su Sanción en el Sector Público.....	82-83
 Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el Hostigamiento sexual en el Ministerio de Educación Pública.....	84-85
 Reglamento Sobre el Hostigamiento y Acoso Sexual en la Caja Costarricense de Seguro Social.....	86

Reglamento Autónomo para prevenir, investigar y sancionar el Acoso Laboral en el Poder Judicial.....	87-88
Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Salud.....	89-92
Entrevistas realizadas sobre el Acoso Laboral.....	99-105
Capítulo V: Regulación Normativa del acoso laboral a nivel nacional e internacional.....	106-115
Países con regulación específica en cuanto al acoso laboral en Europa.....	108
Regulación Costarricense.....	112-115
Capítulo VI: Recomendaciones y conclusiones.....	116
Conclusiones Generales.....	117-119
Primer análisis de Análisis de tesis.....	120
Segundo Análisis de Tesis.....	120
Tercer análisis de Tesis.....	120-121
Cuarto análisis de Tesis.....	121-122
Recomendaciones.....	122-125
Bibliografía.....	126-127

INTRODUCCION

En razón de mi motivación a realizar este proyecto y la idea de que existe una desproporción en relación a los derechos de los y las trabajadoras, haciendo conciencia de que existe una diferencia real entre quiénes tienen el poder de tomar decisiones sobre otras, debido a su posición jerárquica, surge la idea de trabajar en el proyecto de tesis sobre “El acoso Laboral en Costa Rica y su Falta de Regulación Normativa”. Lo cual me inspiró en gran manera debido a vivencias propias y al observar cómo afecta de manera gradual la falta de regulación de este fenómeno del “Mobbing”.

La escogencia del tema se da a raíz primeramente situaciones por las que tuve que atravesar y por las cuales no tuve apoyo de ningún tipo a pesar de que acudí a las personas que consideraba podrían ayudar a solventar los problemas que se daban, así como por estudiar a profundidad que era realmente el acoso laboral y cómo estaba regulado en nuestro país.

Esto ante la necesidad de buscar una solución que pusiera fin a nivel legal y no de una forma personal, sino con la idea de tener herramientas legales que ampararan mi actuar en la lucha por el cumplimiento de mis derechos como trabajador.

De esta forma pude confirmar el gran atraso a nivel de normativa legal que existe al día de hoy en Costa Rica y no solo en nuestro país sino a nivel internacional, porque a pesar de los intentos por tratar de regular la figura del acoso laboral, los intentos no han tenido éxito.

Por lo que claramente pude determinar que el presente proyecto sería difícil y habría obstáculos que serían a su vez provechosos para el sentido esencial del

presente proyecto. Esto debido a que la información es escasa para poder darle curso y fundamentar cada una de las teorías.

Lo cual implicó un reto y se convirtió en una trayectoria que no fue fácil, pero me ayudó a conocer realmente la problemática que genera este fenómeno del acoso laboral, cómo se ha visto afectada la persona trabajadora como consecuencia de los vacíos legales, falta de una normativa expresa que ponga fin a esta figura sin regulación alguna.

En el camino a la investigación además se ve reflejado el temor infundado en las instituciones por dar a conocer sus vivencias, ya que mantienen un margen de confidencialidad que no permite ver cómo realmente están siendo afectado el sector laboral precisamente por la inexistencia de un amparo legal.

Observaremos además criterios jurisprudenciales a la luz del acoso laboral, cómo se ha tratado la problemática a nivel jurisprudencial, cómo está establecido en la normativa de nuestro Código Laboral, para de esta manera poder apreciar sus falencias y falta de regulación, además de su tipicidad.

Dentro de los objetivos se pretende desarrollar la problemática existente respecto del acoso laboral, mediante su conceptualización, el marco histórico que relata cómo se ha venido dando a lo largo del tiempo sin repercusión legal alguna, distintos tipos de acoso que se dan, así como su diferenciación.

CAPITULO I

Objetivo General:

Analizar y determinar la necesidad que existe en nuestro país de regular con leyes especiales el tema del acoso laboral en todas sus ramas, ante la falta de normativa específica acorde con la realidad laboral y social que viven los trabajadores costarricenses a partir de los abusos contra la dignidad, el decoro, la sexualidad, la discriminación y la ética en su jornada laboral diaria.

Objetivos Específicos

1. Estudiar los reglamentos existentes sobre acoso laboral que tienen tanto el Poder Judicial como el Ministerio de Educación Pública para que sirvan como base al planteamiento de una ley especial para cada caso concreto.
2. Determinar a través de la jurisprudencia y la doctrina el tratamiento y las soluciones que los juristas nacionales le han dado al tema.
3. Analizar aquellas normas que existen de manera dispersa en el Código de Trabajo con las cuales se ha tratado de manera poco eficiente esta problemática.
4. Proponer una normativa especial y específica que sirva tanto a la labor pública y privada de manera definitiva con el propósito que el tema de acoso laboral no sea resuelto más por medio de mera interpretación reglamentaria.
5. Analizar los votos tanto de la sala segunda como de la Sala Constitucional que han servido de base para ajustar las conductas perseguidas por las faltas de acoso laboral.
6. Estructurar el capítulo de despido por discriminación que tiene la reforma al Código de Trabajo de manera que sus sanciones sean también vinculantes al acoso laboral.
7. Establecer los diferentes tipos específicos de acoso de acuerdo a las problemáticas sociales y virtuales de hoy en día.

Planteamiento del Problema

Buscar que los trabajadores tengan una respuesta adecuada, precisa y concreta a los ataques a los que son sometidos a través de los diversos tipos de acoso existentes a raíz de la falta de normativa que hay sobre el tema. Además, que los patronos puedan analizar a través de esta normativa si sus conductas para con los trabajadores son las correctas y los errores que han cometido en aras de una labor efectiva de éstos.

Antecedentes del Problema

Falta de normativa: Este fenómeno llamado “acoso laboral” se ha venido manifestando a lo largo del tiempo sin tratamiento alguno, siendo uno de los problemas más graves en varias áreas de nuestro diario vivir.

La convivencia se ha tratado de aspectos meramente convenientes a nivel jerárquico dentro de cada institución sin existir una equidad. Causando a su vez la inestabilidad laboral y la necesidad del trabajador de buscar otras fuentes para su subsistencia. Dejando de lado inclusive sus sueños profesionales a raíz de este fenómeno que impide muchas veces realizarse dentro del campo laboral.

Por otro lado, al no existir norma en concreto que solvente este gran fenómeno se da cada vez más en nuestros lugares de trabajo, sin existir repercusión alguna que permita ejercer el derecho a alzar la voz y acabar con esta problemática, esto por el mismo temor a perder el empleo.

No se cuenta con las herramientas necesarias que le brinden al trabajador esa certeza jurídica que lo ampare para de esta manera ejercer su derecho de defensa.

Desconocimiento del tema:

El acoso laboral va en conjunto con la escasez del tema en sí, se ha venido desarrollando en las sociedades por años, tratando de educar al ciudadano con bases de igualdad y respeto Sin embargo, se ha hecho invisible el tratamiento de éste y en reiteradas ocasiones nos encontramos ante el gran fenómeno sin tan siquiera darnos cuenta de la existencia del mismo por la falta de asesoría, la escasa capacitación y desconocimiento de la norma Viéndose por otro lado, afectada nuestra salud emocional psicológica por esta violencia oculta y silenciosa para quien la sufre.

Las barreras que existen al acceso de la justicia en materia de acoso laboral han impedido que la persona afectada quiera estudiar y empaparse del tema. Siendo estas instancias de acceso a la justicia poco idóneas para proteger la situación jurídica infringida.

Problematización del Problema

Es evidente este padecimiento el cual se ha ido incrementando con el pasar de los años y es a su vez pocos los que deciden dar un paso adelante y poner un alto a esta violencia la cual es recurrente. Esta problemática se da cuando existe un

empoderamiento de los derechos laborales afectando a terceros con malos tratos, dentro de los que podemos mencionar una degradación de la persona con tendencias críticas de su trabajo, dándole un valor inferior a su labor y cualquier empeño realizado. Se da este acoso laboral de una manera injustificada, esto con el único fin de afectar negativamente a la otra parte.

Se debe identificar el caso en concreto de acoso laboral sufrido, el cual se define según la legislación “*Consiste en un patrón de conducta (s) agresiva (s) y abusiva (s), continua (s), sistemática (s), deliberada (s) y demostrable (s) de una o varias personas sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, independientemente del puesto que ocupe, que contempla acciones u omisiones contra la comunicación de la (s) persona (s) acosada (s), los contactos sociales, la reputación, el prestigio laboral o la salud física y psicológica. Esto con el fin de generar miedo, intimidación, angustia, perjuicio laboral, desmotivación o inclusive, inducir al traslado o renuncia.*” Estudios demuestran que este tipo de agresiones sufridas inclusive generan el incremento de ausencias debido a enfermedades causadas como consecuencia de este fenómeno. La persona vulnerable se ve casi en la necesidad de acudir a centros médicos a solicitar ayuda, inclusive desconociendo que su problemática se da a raíz del padecimiento sufrido dentro de su ambiente laboral. Afectando tanto su salud como su condición social y capacidades cognitivas.

Aunque difícil suene enfrentarlo se debe tratar con especial cuidado y paciencia siendo diligentes en cada actuar cuando estamos ante esta figura del “mobbing”. Sabiendo que el camino será difícil, más aún no existiendo normativa en específico que respalde nuestro actuar. Inclusive deberá ser tratado con ayuda profesional

psicológica dependiendo de la gravedad del problema. Es importante además mencionar que nuestras emociones no pueden clasificarnos como el blanco fácil, sino por el contrario conservando el control, actuando de manera diligente. Asimismo, hacerle saber al acosador que su actuar es inapropiado y que no lo vas a permitir más, estableciendo de esta manera un alto a sus malos tratos.

Alcances

Buscar en la ley y la jurisprudencia toda aquella normativa que permita al trabajador saber con cuáles herramientas cuenta para defenderse del acoso laboral y saber cuáles herramientas le hacen falta para alcanzar una normativa específica.

Limitaciones

Al no existir normativa especial para el tema se deberá desarrollar la misma en esta investigación sin poder tener un modelo que sirva de base para tal tema.

CAPITULO II

1. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

1.1. Tipo de Investigación

1.1.1. Finalidad

Desde el punto de vista de la persona que sufre el acoso laboral como tal, el objeto es determinar el fenómeno del “mobbing”, como se da actualmente y como siempre se ha venido presentando sin repercusión alguna, esto debido a la falta de sustento jurídico. Asimismo, tener claro cuál es el método correcto a utilizar ante estas adversidades, el surgimiento del problema, identificarlo y reconocer los vicios y errores que han fomentado este gran fenómeno.

En cuanto a los métodos los cuales pueden ser inductivos y deductivos ambos tienen resultados diferentes y podrían ser resumidos como desarrollo de la teoría y análisis de la teoría respectivamente. Los métodos llamados inductivos, los podemos resumir en una investigación cualitativa, mientras que los catalogados métodos deductivos están asociados de manera significativa con la investigación cuantitativa.

La investigación es todo un proceso el cual debe de llevar consigo un trabajo arduo de análisis, un sistema riguroso y además sistematizado, con el fin de resolver o solventar problemas ya sea por falta de conocimiento o como lo es en el presente proyecto o su escasez de regulación normativa.

Para tal efecto podemos acudir a la investigación cuantitativa y cualitativa:

La **investigación cuantitativa** es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables. La **investigación cualitativa** evita la cuantificación. Los investigadores cualitativos hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no

estructuradas. La diferencia fundamental entre ambas metodologías es que la cuantitativa estudia la asociación o relación entre variables cuantificadas y la cualitativa lo hace en contextos estructurales y situacionales.

La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica. La investigación cuantitativa trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede.

Tras el estudio de la asociación o correlación pretende, a su vez, hacer inferencia causal que explique por qué las cosas suceden o no de una forma determinada. es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables, estudiando la asociación o relación existente entre variables cuantificadas; trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede.

La investigación cualitativa, por el contrario, evita la cuantificación haciendo registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas, tratando de esta manera de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones y su estructura dinámica.

La presente investigación tiene como finalidad llegar a un descubrimiento del tema que permita que la investigación genere un impacto y además se desarrolle según los todos los sentidos lógicos y racionales de una manera más amplia que aplicada al caso que nos refiere la presente investigación pueda ser aplicada. Cabe resaltar además que tiene una naturaleza de tipo mixta, lo cual señala que se apoya tanto en la técnica cualitativa como cuantitativa pues se pretende estudiar el porqué de ciertos comportamientos humanos y de vida social, siendo que para el tratamiento de los datos sea más cualitativa, por lo que se pueden identificar variables como el daño moral, psicológico ocasionado en el trabajador, como sus problemas con el entorno que le rodea a raíz de estos sufrimientos que a la larga repercuten en la vida de la persona que lo sufre.

1.1.2 Delimitación Temporal

Resulta importante mencionar que la presente investigación conlleva un análisis de tipo transversal, se busca aportar de manera sincrónica el estado de la persona que convive con el fenómeno del “mobbing” cuáles son las consecuencias que pueden resultar del mismo, debido a su falta de regulación normativa, tipicidad, al no existir un escudo protector que pueda ser una salida a este padecimiento y poder acudir ante

la instancia que fuera competente sin temor a la repercusión que tuviera este tipo de denuncia y poder catalogarlo como un delito dentro de nuestra sociedad.

La investigación es de tipo transversal siendo que la misma analiza datos de variables recopiladas en un periodo de tiempo sobre una población muestra o subconjunto predefinido, además de analizar su prevalencia en el número de casos existentes en una población en un espacio de tiempo.

1.1.3. Naturaleza de la Investigación

La investigación se basa en el análisis de la figura del acoso laboral dentro de su disciplina descriptiva, reconocer cuando estamos ante esta figura, cómo el acoso laboral se da en nuestra sociedad, ahondar en el tema, mediante métodos de

investigación analizados como en los tipos de conductas que caracterizan al acosador, así como a la persona que sufre el acoso y su temor a ser escuchado, esto por no existir suficiente sustento jurídico que permita denunciar estos hechos por no estar tipificados en nuestra legislación de una manera importante.

1.1.4. Carácter de la Investigación

Por el carácter de esta investigación es del tipo descriptiva por cuanto lo que se pretende dar a conocer es la realidad costarricense frente a la figura del acoso laboral y su falta de normativa, tiene también carácter analítico, cómo la figura del acoso debe ser conocida con mayor relevancia, emitir criterios del “mobbing” para de

esta manera hacer conciencia del análisis de una reforma en nuestra normativa laboral y finalmente, es también prospectiva siendo que se hace un análisis integral en la sociedad bajo determinadas hipótesis que dejan en evidencia el desamparo al empleado, como del mismo modo se analiza entre líneas como debemos construir bases culturales también para lograr una respuesta asertiva y de esta manera evidenciar el necesario cambio en la regulación jurídica que nos permita tener ese amparo del que precisamente existe una escasez jurídica y no nos permite dar ese paso tan importante.

1.1.5. Sujetos y Fuentes de Datos e Información

Para llevar a cabo el presente trabajo, se acudirá a diversas fuentes de información, tanto primarias como secundarias las cuales a su vez servirán de base preparatoria y como material de apoyo en la presente investigación.

1.1.5.1 Fuente Primaria de Información

Esta fuente se compone de doctrina impresa, tanto nacional como internacional que encontramos en bibliotecas públicas y privadas, legislación jurisprudencial, casos análisis del Poder Judicial. Además, investigación dentro de la población de al menos una pequeña parte, tanto en el área profesional como jefatura que llevan a su cargo, así como empleados y vivencias de ambas partes relacionadas con la presente investigación.

1.1.5.2. Fuente Secundaria de Información

Esta fuente se conforma de información organizada, elaborada de trabajos de investigación, el cuál analiza e interpreta las fuentes primarias para lo cual servirá como apoyo los análisis periodísticos, libros, artículos que interpreten el acoso laboral, fuentes de internet, resúmenes, obras de referencia y todo aquello que sea de interés para la presente investigación.

1.1.6. Técnicas e Instrumentos para Recolectar la Información de las Fuentes.

La técnica de investigación empleada en este trabajo repercute en su mayoría en técnica documental, la cual se basa en la recopilación de información para de esta manera sustentar la teoría de la problemática del acoso laboral y sus diversas formas. El uso de instrumentos como la fuente documental a la cual se hace referencia

mencionando su importancia, esto con el fin de que la presente investigación lleve un orden y sentido lógico con sustentación.

Por otro lado, tendrá como instrumento de investigación la entrevista con contenido de las propiedades y características, con preguntas abiertas con el fin de conocer la vivencia de este fenómeno del “mobbing” en nuestra población, mismas preguntas que serán incorporadas en un orden de importancia y profesionalismo, así como por calificaciones y graduaciones cualitativas y cuantitativas. Finalmente servirá como técnica de investigación la encuesta como técnica de adquisición de información de interés sociológico con las preguntas más convenientes de acuerdo al objeto de la presente investigación para conocer de esta manera la apreciación del sector laboral de nuestro país y su vivencia.

CAPITULO III

1.1. MARCO HISTORICO

Los inicios de este término se remontan a 1966, cuando el etólogo Konrad Lorenz observó como un grupo de animales hostigaban a otro miembro de su misma manada, pero no fue hasta la década de los ochenta, cuando el psicólogo del trabajo Heinz Leymann (1996) utiliza el término “mobbing” para referirse al acoso moral en el trabajo definiéndolo como “una persona o un grupo de personas que ejercen una violencia psíquica extrema, de forma sistemática y recurrente (al menos, una vez por semana y durante más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir sus vías de comunicación y su reputación, o bien, perturbar su actividad laboral, con el objetivo de que abandone su puesto de trabajo” (Fuentes, 2004, p.31).

Después de la definición provista por Leymann, (1996), otros estudiosos lo han definido como todo comportamiento abusivo (gestos, palabras, comportamientos, actitudes...) que atenta, por su repetición y sistematicidad, a la dignidad o a la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo (Hirigoyen, 1999). También se define como el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos. Para Piñuel (2001) éstos suelen ser:

- a) ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario,
- b) atentan contra la dignidad del trabajador y

c) tienen como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización y a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir del hostigador, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicópatas.

También, el Diccionario de la Real Academia Española recoge el acoso moral como “la práctica ejercida en las relaciones personales, especialmente en el ámbito laboral, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona. Leymann (1996) fue, por tanto, el primer estudioso en ofrecer una definición clara de mobbing, de investigar las causas que lo originan y de analizar sus consecuencias. A pesar de ello, otros estudiosos del tema, como Hirigoyen (1999) o Piñuel (2001), se aventuraron en el estudio de esta problemática.

También, muchos organismos laborales, como la Comisión Europea o el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, recogieron sus propias definiciones de mobbing. De hecho, de todas las definiciones que se han aportado sobre el acoso laboral:

a) El maltrato continuado,

b) La generación de daños físicos y psíquicos y

c) El atentar de manera ofensiva e intimidatoria al sujeto para que abandone su situación laboral, son elementos comunes al concepto.

Brodsky (1976) es el primer autor que se refiere al trabajador hostigado, en un estudio motivado por la promulgación de una nueva ley de condiciones de trabajo en Suecia en ese mismo año. Su libro se centró en la dureza de la vida del trabajador de base en un contexto en el que hay accidentes laborales, agotamiento físico, horarios excesivos, tareas monótonas y problemas que hoy se abordan en la investigación sobre el estrés.

Debido a su enfoque socio médico y a una insuficiente distinción entre situaciones laborales estresantes, el libro, escrito bajo la influencia del clima sociopolítico de principios de los setenta, no tuvo mayor impacto en el estudio científico del mobbing.¹ El término inglés mobbing está tomado de la etología.

Konrad Lorenz lo utilizó por primera vez para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios que acosaban a un animal solitario de mayor tamaño (Lorenz, 1991). Un médico sueco interesado en el comportamiento social infantil fuera del aula tomó prestado de Lorenz el término para identificar un comportamiento altamente destructivo de pequeñas pandillas de niños, en la mayoría de los casos dirigido en contra de un único niño (Heinemann, 1992). La investigación de este tipo de comportamiento infantil se ha desarrollado progresivamente en los últimos veinte años, y uno de sus investigadores más prominentes es el noruego Olweus (1993). Leymann, considerado como el iniciador moderno de esta temática, adoptó el término mobbing al principio de la década de los ochenta, al observar un tipo de conducta

¹ INNOVAR. Revista de ciencias administrativas y sociales. Trujillo Flores, Mara Maricela, Valderrabano Almegua, María de la Luz

similar en el mundo laboral. Textualmente, el autor dice: “No utilicé el término inglés bullying, usado por los investigadores ingleses y australianos, pues éste está referido a violencia física”.

De hecho, el bullying escolar está caracterizado principalmente por actos físicamente agresivos. En Estados Unidos también se usa el término mobbing, ya que la mayoría de las veces esta comunicación destructiva no tiene las características de la violencia física que acompaña al bullying. En su obra, Leymann concluye: “Propongo mantener el término bullying para las agresiones sociales entre niños y adolescentes en la escuela, y reservar el término mobbing para la conducta adulta”. Investigadores que han estudiado ampliamente el fenómeno son Einarsen y Skogstad (1996) y Einarsen (2000), que indican que el mobbing se produce cuando durante un período de tiempo alguien es objeto de persistentes acciones negativas por parte de otra u otras personas, y por diversas razones se enfrenta a dificultades también persistentes para defenderse de las mismas.

El enfoque utilizado en sus trabajos es de difusión del problema y conceptualización del fenómeno. Marie France Hirigoyen es pionera en el estudio del acoso moral en Francia. A partir de sus publicaciones empezó a difundirse el acoso psicológico a nivel general en su país. Sus líneas de investigación son el mobbing en el entorno familiar y la organización (Hiri-goyen, 1999). Anderson analiza el mobbing desde la óptica de conceptos como derecho, ley, salud, democracia, administración pública o empresa, estableciendo un marco de referencia jurídico-laboral del problema (Anderson,2001). Piñuel y Zavala, experto en el tema en España, encuentra que el

fenómeno ocurre en las organizaciones de su país, y se dedica a estudiar los factores que lo causan en diversas estructuras laborales. Su trabajo aporta información empírica que permite reflexionar sobre las posibles relaciones de causa-efecto en el mobbing (Piñuel y Zavala, 2001).

González de Rivera, otro investigador español, desarrolla un trabajo teórico y de campo; su obra, con fuerte influencia de Leymann, se centra en el maltrato psicológico en las instituciones (González de Rivera, 2000). Siguiendo con los autores españoles tenemos a Barón Duque, que presenta la tesis de que el poder y la negociación son elementos presentes en el mobbing. Él explica que el mobbing se utiliza dentro de una organización como medio para adquirir poder. Así, al ser “el poder” una causal del mobbing, el fenómeno se puede asociar con la ética y la moral de los individuos (Barón Duque et al., 2004).

Cuando hablamos de mobbing hablamos de una situación que implica que la persona es acosada por un superior jerárquico (mobbing vertical descendente), un subordinado (mobbing vertical ascendente), un compañero (mobbing horizontal) o un compañero y un inferior o superior jerárquico a la vez (mobbing mixto). Además, de la mano de las nuevas tecnologías, el acoso ya no sólo se puede producir en el seno de las empresas durante la jornada laboral. En efecto, gracias a la globalización y la revolución de las tecnologías de información y comunicación se han incorporado nuevas maneras de hostigar, sobre todo desde la primera década del siglo XXI y, principalmente, de la mano de internet; es el caso del cybermobbing, una nueva

tipología a través de la cual, gracias al anonimato que ofrece internet, el acosador ejerce un acoso indirecto y no presencial mediante redes sociales, correos electrónicos o cualquier otra herramienta electrónica y de comunicación relacionada con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Los sujetos intervinientes en una situación de acoso laboral son los acosadores, las víctimas, los compañeros de trabajo, e incluso, la empresa en su globalidad (cultura, procedimientos, etc.).

A pesar de que no existe un perfil claro de acosador -aunque éstos suelen ser personas arrogantes, paternalistas, oportunistas, egoístas, mentirosos, etc.- sí hay un objetivo claro, que es anular a la víctima para que abandone su puesto de trabajo. Por el contrario, las víctimas suelen ser personas brillantes, trabajadoras, responsables y competitivas, que no se explican por qué están siendo objeto de estos ataques y, normalmente, o no pueden o no saben salir de esa situación. Por otro lado, los compañeros de trabajo son los testigos del acoso que se está ejerciendo en la empresa, y pocos son los que deciden actuar defendiendo a la víctima o denunciando la situación; lo normal es que se mantengan al margen por miedo a que les ocurra lo mismo o incluso que se unan a las estrategias de acoso desarrolladas por el acosador.

Finalmente, las empresas también pueden ser las causantes de estos ataques bien por tener una mala cultura organizativa o bien por no actuar o no tener implantados mecanismos para prevenir o actuar cuando se producen dichas situaciones. De hecho, es probable que la empresa se haya mantenido al margen en

numerosas situaciones de mobbing ocurridas en sus instalaciones, por lo que estaríamos ante el fenómeno de “cadáveres en el armario”.

La violencia laboral trae consigo serias consecuencias, tanto para la víctima, los compañeros y la empresa. La víctima sufrirá alteraciones del sueño, depresión, ideas suicidas, pérdida de autoestima, trastornos digestivos y, aunque en menor medida, sentimientos de ira, rencor y deseos de venganza. Además de las consecuencias personales, la víctima también puede sufrir consecuencias socio-familiares negativas - distanciamientos entre la pareja, falta de atención a los hijos, discusiones constantes entre los cónyuges, etc.-

Por su parte, en el ámbito laboral se genera un ambiente de trabajo negativo, se disminuye la productividad, se perjudica la reputación social de la empresa, se aumenta el absentismo, las bajas laborales y los accidentes de trabajo, generándose así, elevados costes laborales. De hecho, si la empresa no decide actuar sobre el acosador, es probable que éste vuelva a hostigar a otras personas –compañeros de trabajo de la víctima, lo que en el largo plazo puede hundir económicamente a la empresa.

A pesar del daño que causa a la persona víctima de mobbing este tipo de conductas, en nuestro ordenamiento jurídico no existe una normativa específica sobre el acoso. Es cierto que, apoyándonos en la Constitución Española (CE)⁵, en el Código

Penal (CP)⁶ , y en el Estatuto de los Trabajadores (ET)⁷ , entre otras leyes, se puede hacer frente a este tipo de situaciones. Sin embargo, en este caso, estaríamos ante un problema porque, es tarea ardua demostrar la situación de mobbing en la empresa, siendo necesario contar con declaraciones de los testigos para una resolución positiva del conflicto.

La palabra mobbing ha derivado del verbo inglés “to mob” que significa atacar. Pese a ello, la comunidad científica usa diferentes palabras para referirse al mismo fenómeno, como son: mobbing, acoso psicológico en el trabajo, bullying laboral, terror psicológico, acoso moral, violencia psicológica en el lugar de trabajo, hostigamiento psicológico, abuso emocional en el trabajo, acoso laboral o presión laboral tendenciosa, entre otras. El mundo laboral está compuesto por una gran variedad de trabajadores y empresarios (actores directos) y por agentes sociales y Administración Pública, entre otros (actores indirectos), y en él confluyen intereses de muy diversa índole: económicos, sociales, tecnológicos, legislativos, psicosociales y políticos. Esto se traduce en un ámbito expuesto a muchas y variadas luchas y tensiones (Jiménez, 2016). Una de las peores tensiones del trabajo -y de las más preocupantes- es el mobbing. Esto es así porque el mobbing produce daños importantes en las personas que lo sufren (víctimas), daños que, además, son generados consciente e intencionadamente por otra persona (acosador).

Manifestaciones del mobbing Hay varios términos, algunos ya conocidos por los estudiosos, que se emplean en las situaciones de acoso moral. Las manifestaciones del mobbing más importantes se detallan a continuación:

a) El harassment. Fue el término utilizado, hasta la década de los 90, para referirse al acoso laboral. También, se utilizaba su traducción al lenguaje español, hostigamiento. Se entiende por hostigamiento la acción de molestar o burlarse de una persona de manera insistente (López y Vázquez, 2003).

b) El ijime. Es el término japonés utilizado cuando se produce el acoso. Son “las bromas pesadas, novatadas, humillaciones o vejaciones ejercidas sobre trabajadores nuevos o débiles” (Santibáñez y Sánchez, 2015, p.247).

c) El bullying. Se puede hablar de bullying tanto en centros educativos como en centros laborales. En el ámbito del trabajo se utiliza para referirse a las vejaciones e intimidaciones que sufren las personas en sus puestos.

d) El bossing. Este término hace referencia al acoso psicológico originado en el lugar de trabajo, cuando el hostigamiento hacia la víctima es ejercido por el empresario o cuando éste emite la orden a los superiores jerárquicos de la víctima. e) El stalking. Es un delito tipificado en el artículo 172 ter de la Ley Orgánica 1/2015 de 30 de marzo (Cámara, 2016) y “se refiere al conjunto de conductas que realiza una persona que persigue, acecha y acosa de forma compulsiva a su víctima, sin que las negativas de ésta cambien su obsesión”

En cuanto al origen del acoso en ámbito laboral podemos hablar de la organización del trabajo y de la gestión de conflictos.

- En cuanto a la organización del trabajo, se traduciría en una deficiente organización, ausencia de interés de los supervisores, carga laboral alta o mal distribuida, flujos pobres de información, conflictos y ambigüedad de rol, y objetivos.
- Por lo que respecta a la gestión del conflicto por parte de los superiores, estarían influenciando negativamente la negación del mismo, impidiendo así que la situación se resuelva, o implicación/complicidad activa en el mismo, con el fin de contribuir a la estigmatización del hostigado.

Esto puede aplicarse igualmente al ámbito social, familiar, político; con demasiada frecuencia vemos actitudes despóticas que ponen a las personas contra las cuerdas. Suele pasar, por ejemplo, en pueblos pequeños, en el que un bando o grupo se hace con la situación a fuerza de medrar y de amenazar a quienes no son de su curda, de su ideología, de su simpatía, etc. Así, se practican amenazas contra quienes tienen negocios tales como "tu comes porque te damos de comer", "vas a tener que cerrar el negocio porque no va a venir nadie"... y un larguísimo etc. Bulos y mentiras en el que el acosador o acosadores lanzan mentiras, infamias, que van contra los principios básicos constitucionales, contra el derecho al honor y a la intimidad personal, atacan a personas y a familiares de las personas en cuestión, pues estas personas, por el simple hecho de existir, suponen una amenaza para los acosadores, que tienen una valía personal escasa, no tienen méritos propios más que los

conseguidos por enchufismo, trepando, medrando...; de forma que todo lo legal, lo bueno y lo digno quedan en su objeto de mira.

En realidad, es una admiración no bien procesada, que se convierte en envidia que no se canaliza adecuadamente; y, de esta forma, los acosadores, el o los, pueden llegar al descrédito, a la exclusión de la persona en la que se fijan, al ostracismo, al ninguneo, simplemente porque no son rivales leales que son capaces de mirar de frente, sino que atajan por subterfugios, tramando redes y haciéndose con ayudas capciosas o simplemente gente que les teme.

El acoso laboral, social, familiar, escolar, son todos hijos de una misma madre: la envidia; y de un mismo padre: complejo de inferioridad / baja autoestima de los acosadores, que necesitan pisar cuellos para sentirse alguien en la vida. Cuanto más miserable es una persona, más energía negativa es capaz de derrochar contra quien envidian.²

1.2. CONCEPTOS

De acuerdo con Heinz Leymann el mobbing es: El psicoterror en la vida laboral que conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética, la cual es administrada

² María del Carmen Calderón Berrocal, Jorge Carvajal Orduña, Francisco Javier González Márquez

de modo sistemático por uno o varios sujetos, principalmente, contra una persona, la que a consecuencia de ese psicoterror es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes.³

Este comportamiento agresivo incluye el hacer señalamientos negativos de forma continuada sobre una persona o grupo de personas, criticarlas (s) constantemente, aislar la persona dejándola sin contactos sociales, regar o difundir falsas informaciones o ridiculizarla permanentemente.

En el mobbing hay una persona interviniente para provocar daño en otra. Es la presión laboral que tiende a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración.⁴

El concepto de **acoso laboral** designa a aquellas **acciones de hostigamiento**, generalmente desplegadas por una **autoridad**, tal es el caso de un jefe, un supervisor, contra un empleado, y que tienen la misión de amedrentarlo para así someterlo mejor a sus designios o bien que el acosado renuncie al trabajo.

El acoso laboral es una de las complicaciones más habituales con las cuales los empleados se encuentran hoy día y también es una de las más difíciles de resolver

³ Heinz Leymann

⁴ Lydia Guevara, el acoso moral en el trabajo.

dado que generalmente prima el sentimiento de temor a perder el [empleo](#) si se denuncia el mal trato u hostigamiento.

Por otra parte, ser objeto de acoso laboral desencadenará en la persona que lo padece una enorme cantidad de problemas psicológicos y nerviosos tales como depresión, estrés y la aparición de otras tantas afecciones de carácter psicossomático.

Los especialistas en este tipo de situación recomiendan a aquellos que son objeto de acoso en el trabajo que no adopten una [conducta](#) de enfrentamiento agresiva y en su lugar que muestren una conducta resuelta y de respuesta ante al agravio pero jamás que roce la [violencia](#).⁵

1.3 Tratamiento jurisprudencial constitucional

“Exp: 09-005902-0007-CO

Res. N° 2010-004127

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las once horas y treinta y cuatro minutos del veintiséis de febrero del dos mil diez.

RECURSO DE AMPARO interpuesto por MARIANELLA FONSECA MATA, mayor de edad, soltera, educadora, portadora de la cédula de identidad número 3-396-890; contra el MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA (MEP).

⁵ Florencia Ucha. Definición ABC

Resultando:

1.-

En memorial presentado en la Secretaría de la Sala a las nueve horas cuarenta minutos del 18 de abril del 2009 la recurrente presenta recurso de amparo contra el Ministerio de Educación Pública, y manifiesta que desde el año 2006 laboró en forma ininterrumpida en la Escuela Manuel de Jesús Jiménez Oreamuno, en Tierra Blanca de Cartago y se le amplió su nombramiento hasta el 31 de enero de 2010, pero su supervisora ejerció acoso laboral en su contra, lo que tuvo como consecuencia deteriorar su salud. Explica que ante su desesperación, desencanto y temor, el 23 de febrero de 2009 tomó la decisión de redactar una nota de renuncia ante la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación, la cual presentó ese mismo día y que el motivo de su renuncia obedece a problemas de salud ocasionados por el acoso laboral y psicológico al que ha sido sometida por parte de la asesora de Educación Especial de la Dirección Regional de Enseñanza de Cartago, lo cual provocó en ella un detrimento de salud severo y señaló que su renuncia rige a partir del 23 de febrero de 2008. Es decir, que en esa nota expresó su situación sobre el acoso que estaba viviendo y tan evidente es que no pretendía renunciar a su trabajo que señaló como fecha de su renuncia febrero de 2008, lo cual es imposible. Explica que la redacción de esa nota responde a una explosión psicológica no deseada, consecuencia de la situación que durante meses había vivido. En la noche del 23 de febrero recapacitó sobre lo que estaba sucediendo y se dirigió al Departamento de Recursos Humanos, donde explicó la situación y le dijeron que tenía que desestimar la renuncia por escrito y esperar, debido a que el motivo de la renuncia era muy serio y se fundamenta en una situación de acoso laboral, la cual incluso tenía que denunciar formalmente.

Explica que el Ministerio no se ha pronunciado sobre la petición de desestimar la renuncia y trasladar a la amparada a otro Centro, pero han pasado casi dos meses, por lo que considera violentado su derecho de petición, su derecho al trabajo y al debido proceso. Manifiesta que el cinco de marzo de dos mil nueve presentó formal denuncia por acoso laboral y solicitó que con urgencia se dictaran medidas cautelares y se resolviera su petición del 24 de febrero de 2009 a fin de volver a su sitio de trabajo, pero el Ministerio no le ha dado curso a la denuncia, y tampoco se ha pronunciado respecto de la solicitud de dejar sin efecto la renuncia, tampoco le permiten reintegrarse al trabajo ni le pagan salario. Manifiesta que aparentemente se nombró a otra persona en su plaza. Considera violentado el principio de legalidad, el derecho de petición del artículo 27 constitucional, el debido proceso y el derecho al trabajo. Solicita que en la resolución de fondo se deje sin efecto su renuncia y que formalmente se investigue la denuncia por acoso laboral que formuló el 23 de febrero de 2009 y reiteró el cinco de marzo siguiente. Que la Dirección de Recursos Humanos deberá reubicarla en otra escuela mientras se resuelve la denuncia formulada y se anule cualquier resolución de esa Dirección que hubiere nombrado a otra persona en su plaza, que se condene a los recurridos al pago de costas, daños y perjuicios, que se ordene establecer los mecanismos necesarios para garantizar la confidencialidad de las investigaciones preliminares y sus resultados, a fin de evitar que la recurrente sufra revanchismo como consecuencia de la denuncia y se ordene remitirla inmediatamente al Departamento de Psicología del Ministerio de Educación Pública para iniciar un proceso de recuperación de su salud mental. Solicita que en el auto de curso se suspenda cualquier nombramiento que existiere en la plaza que ella venía desempeñando y se ordene reinstalarla.

2.-

Informa bajo juramento Alberto Orozco Canossa, en su calidad de Director de Recursos Humanos a.i del Ministerio de Educación Pública (folio 63) que según el oficio DRH-ASIGRH-UP-10103-2009 emitido por la Jefe de la Unidad de Preescolar y Primaria, mediante acción de personal No. 3043602, a la recurrente se le tramitó nombramiento interino del 8 de febrero del 2006 al 31 de enero del 2007, como profesora de Enseñanza Especial, especialidad Retardo Mental, en el Centro Educativo Manuel de Jesús Jiménez, de la Dirección Regional de Cartago, con 32 lecciones. Con la acción de personal No. 4004808 se le tramitó prórroga de nombramiento interino del 1 de febrero del 2007 al 31 de enero del 2008, y mediante acción de personal No. 4892847, nuevamente se le tramitó prórroga de nombramiento del 1 de febrero del 2008 al 31 de enero del 2009, en el mismo puesto y lugar. Señala que para el curso lectivo 2009, mediante acción de personal No. 5922737, se tramitó prórroga al nombramiento interino de la recurrente, del 1 de febrero del 2009 al 31 de enero del 2010. Sin embargo, mediante acción de personal No. 6176376, se tramitó cese de nombramiento interino con rige 23 de febrero del 2009, por cuanto según nómina del Sistema de Oferentes No. 58124-2008, la recurrente presentó carta de renuncia a su nombre. Amplia que en virtud de que la recurrente renunció iniciando el curso lectivo, se le excluyó para el curso lectivo 2009 del Registro de Oferentes proporcionado por el Servicio Civil, lo anterior, de conformidad con el artículo 9 del Manual de Procedimientos para la Administración de Personal Docente. Indica que ello es así por cuanto todo funcionario que renuncie después de iniciado el curso lectivo será sancionado por dicho artículo en aplicación del principio de legalidad. Refiere que en el puesto que la recurrente dejó se nombró interinamente a Andrea Mariela Morales

Torres, del 26 de febrero del 2009 al 31 de enero del 2010. Considera importante resaltar que para no afectar el inicio del curso lectivo se procura contar con todo el personal debidamente nombrado previo al arranque del curso lectivo, y que es totalmente contrario al derecho a la educación estar moviendo a los funcionarios que poseen nombramiento.

3.-

En los procedimientos seguidos se ha observado las prescripciones legales.

Redacta el Magistrado Guerrero Portilla; y,

Considerando:

1.-

Hechos probados. De importancia para la decisión de este asunto, se estiman como debidamente demostrados los siguientes hechos: a) que mediante acción de personal No. 5922737, se prorrogó el nombramiento interino de la recurrente, del 01 de febrero del 2009 al 31 de enero del 2010 (ver folios 11 y 70); b) que el 23 de febrero del 2009 la amparada presentó ante la Dirección de Recursos Humanos del MEP su renuncia como profesora de Educación Especial en la Escuela Manuel de Jesús Jiménez Oreamuno (ver folio 26); c) que mediante acción de personal No. 6176376 se tramitó el cese del nombramiento interino de la recurrente a partir del 23 de febrero del 2009 (ver folio 71); d) que el 24 de febrero del 2009 la recurrente reconsideró su decisión de renunciar y presentó ante la Dirección de Asuntos Disciplinarios del MEP solicitud de desistimiento de la renuncia (ver folio 27); e) que el 5 de marzo del 2009 la recurrente presentó ante el Director de Recursos Humanos del MEP denuncia por acoso laboral contra Elissette Rodríguez Guevara, en su condición de Asesora Supervisora de la Regional de Cartago (ver folio 12).

II.-

Sobre el alegato Acoso Laboral. En el caso bajo estudio, la recurrente alega que desde que comenzó a laborar en la Escuela Manuel de Jesús Jiménez Oreamuno, desde el año 2006, ha sido víctima de acoso laboral por parte de Elisette Rodríguez Guevara – Asesora de Educación Especial de la Dirección Regional de Enseñanza de Cartago-, lo que le ha producido deterioros en su salud mental, que incluso la llevaron a renunciar a su puesto interino y posteriormente a plantear una denuncia ante el Ministerio de Educación Pública. Ahora bien, esta Sala ha sido del criterio que para determinar si en un caso concreto se ha producido hostigamiento laboral, también llamado “mobbing”, se debe demostrar la existencia de ciertas características o elementos esenciales, como la intencionalidad de minar la autoestima y dignidad del funcionario, la repetición de la agresión por un período prolongado de tiempo, que la misma provenga de quienes tienen la capacidad de causar daño y que su finalidad consista en presionar al servidor para que abandone su trabajo y así dar por terminada la relación de empleo, para lo cual, consecuentemente, se requiere de un proceso plenario para demostrarlo. De ahí que, no corresponda a este Tribunal Constitucional dilucidar el citado alegato en el marco de un proceso de amparo, cuya naturaleza sumaria no es compatible con la evacuación de pruebas abundantes o complicadas, de modo tal que deberá la recurrente -si a bien lo tiene-, plantear el asunto en un proceso jurisdiccional ordinario.

III.-

Sobre la alegada violación al principio de justicia pronta y cumplida. Indica la recurrente que ante una “explosión psicológica no deseada” (sic) producto del acoso laboral sufrido desde el 2006, el 23 de febrero del 2009 presentó su renuncia ante el MEP, pero que luego de recapacitar, el día siguiente presentó una nota en la desistió de la

renuncia y solicitó se le reinstalara en otro centro de trabajo. Agrega que como su gestión del 24 de febrero no se resolvía, el 5 de marzo del 2009 presentó en el MEP denuncia por acoso laboral contra la funcionaria Elisette Rodríguez Guevara. Alega que ni la nota del 24 de febrero, ni la denuncia por acoso laboral han sido resueltas. De acuerdo a lo anterior solicita a la Sala ordenar que se deje sin efecto su renuncia y se disponga su reubicación en otro centro educativo mientras se resuelve la denuncia formulada. Además que se anule cualquier resolución en la que se nombró a otra funcionaria en su lugar. Considera este Tribunal que tales pretensiones deben ser rechazadas por improcedentes. En efecto, lo pretendido por la recurrente corresponde a materia propia de legalidad respecto de la cual la Sala carece de competencia para emitir pronunciamiento. A este órgano jurisdiccional no le corresponde determinar si la recurrente debe ser reclutada de nuevo en el puesto que anteriormente había renunciado, con la consecuencia de anular el nombramiento de la funcionaria nombrada en su lugar, o si debe ejercer ese puesto en otro centro educativo. En ese sentido, dichas pretensiones deberán ser resueltas por las propias autoridades administrativas competentes. Ahora bien, sí resulta procedente el alegato por la omisión de las autoridades recurridas en resolver y comunicar lo que corresponda respecto a la nota presentada por la recurrente el 24 de febrero del 2009, en la que la señora Fonseca Mata solicitó dejar sin efecto la renuncia presentada el día anterior, toda vez que de las pruebas que constan en el expediente no se desprende que tal gestión haya sido atendida. Si bien, del informe rendido bajo fe de juramento se desprende que a raíz de la renuncia presentada por la amparada, se le aplicó el artículo 9 del Manual de Procedimientos para Administrar Personal Docente –norma que fue declarada inconstitucional mediante sentencia No. 2009-13590 de las catorce horas

cuarenta y un minutos del veintiséis de agosto de dos mil nueve- no se observa que a la recurrente se le haya comunicado respuesta alguna a su gestión. En cuanto a la alegada falta de trámite de la denuncia por acoso laboral presentada por la recurrente ante el MEP el 5 de marzo del 2009, se tiene que tal denuncia fue incoada cuando ya la recurrente no era funcionaria del Ministerio de Educación Pública, por lo que el alegato es improcedente. Así las cosas, corresponde declarar con lugar el recurso, únicamente por la falta de respuesta respecto a la gestión presentada por la recurrente el 24 de febrero del 2009.

Por tanto:

Se declara parcialmente con lugar el recurso, únicamente por la falta de respuesta de la gestión presentada por la recurrente el 24 de febrero del 2009. Se ordena a Alberto Orozco Canossa, en su condición de Director de Recursos Humanos a.i del Ministerio de Educación Pública, o a quien en su lugar ejerza el cargo, disponer lo que corresponda para que de forma inmediata se resuelva y notifique a la recurrente lo que corresponda sobre la nota presentada el 24 de febrero del 2009, lo anterior bajo el apercibimiento de que, con base en lo establecido en el artículo 71 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, se impondrá prisión de tres meses a dos años, o de veinte a sesenta días multa, a quien recibiere una orden que deba cumplir o hacer cumplir, dictada en un recurso de amparo y no la cumpliere o no la hiciera cumplir, siempre que el delito no esté más gravemente penado. Se condena al Estado al pago de las costas, daños y perjuicios causados con los hechos que sirven de fundamento a esta declaratoria, los que se liquidarán en ejecución de sentencia de lo contencioso administrativo. En lo demás se declara SIN LUGAR el recurso. Notifíquese la presente resolución a Alberto Orozco Canossa, en su condición de Director de Recursos

Humanos del Ministerio de Educación Pública, o a quien en su lugar ejerza el cargo, en forma personal.

Ana Virginia Calzada M.

Presidenta

Gilbert Armijo S. Ernesto Jinesta L.

Fernando Cruz C. Fernando Castillo V.

Tal y como se comentó líneas atrás al existir vacíos en la regulación jurídica que permita demostrar el daño ocasionado al trabajador como lo observamos en jurisprudencia constitucional, cada denuncia planteada sobre este tema es declarada sin lugar y por lo tanto se ve pormenorizado todo el impulso y el deseo del empleado de ejercer su derecho de defensa ante tales injusticias.

Por otro lado, la sala segunda señala con claridad mediante su voto número 655 respecto del acoso:

“En el voto de esta Sala, número 655, de las 14:05 horas del 3 de agosto de 2005, se abordó el tema del hostigamiento en el ámbito laboral y, al respecto, se explicó: “*El término 'mobbing' (o acoso moral en el trabajo), o, procede del verbo inglés 'to mob' que significa 'asaltar' o 'acosar'. (María de los Ángeles López Cabarcos y Paula Vásquez Rodríguez. 'Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo'. Madrid, Ediciones Pirámide, 2003, p. 50). El acoso moral en*

el trabajo ha sido definido por Leymann, como una 'situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media durante unos 6 meses) sobre otra persona o personas, respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder, en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo'. (María Dolores Rubio de Medina. 'Extinción del contrato laboral por acoso moral - mobbing-'. Barcelona, Editorial Bosch, S.A., 2002, pp. 10-11). El hostigamiento puede ser vertical, horizontal o mixto. Es vertical cuando la conducta hostigadora proviene del jerarca (esta modalidad se conoce como 'bossing'). Es horizontal cuando el acoso es provocado por los propios compañeros y el mixto se da por una combinación entre el acoso propiciado por la jefatura – por acción u omisión- y los compañeros. De conformidad con la doctrina, esta última modalidad es la habitual (ídem, pp. 12-13). Luego, de la concepción doctrinal del 'mobbing' se desprenden varias características comunes, entre las que se señalan: a) La intencionalidad: tiene como fin minar la autoestima y la dignidad del acosado. b) La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado. c) La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un período prolongado. d) La asimetría de poder: pues la agresión proviene de otro u otros quienes tienen la capacidad de causar daño. e) El fin último: la agresión tiene como finalidad que el o la trabajadora acosada abandonen su trabajo (López Cabarcos y Vásquez Rodríguez, op.cit., p. 51). Estas mismas autoras señalan los diez comportamientos más frecuentes que evidencian la existencia del hostigamiento moral, entre los que incluyen: 1) Asignar

trabajos sin valor o utilidad alguna. 2) Rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales. 3) Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo. 4) Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada. 5) Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros. 6) Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes. 7) Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona. 8) Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables. 9) Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior. 10) Ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle o hacerle 'invisible'. (López Cabarcos y Vásquez Rodríguez, op.cit., p. 57)...". (Ese voto también fue recogido en el voto número 631, de las 9:55 horas del 22 de junio de 2016)"

1.4. Reglamentos autónomos

“REGLAMENTO AUTONOMO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL PODER JUDICIAL”

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo

- *1.- Objetivos Prevenir, investigar y sancionar las conductas y situaciones de acoso laboral en el Poder Judicial, en el tanto es una práctica discriminatoria contra los derechos fundamentales de la persona trabajadora, que atenta contra su dignidad, los derechos de igualdad ante la ley y no discriminación, al trabajo, la*

salud y a su integridad personal. Artículo 2.- Definiciones Acoso laboral: Consiste en un patrón de conducta (s) agresiva (s) y abusiva (s), continua (s), sistemática (s), deliberada (s) y demostrable (s) de una o varias personas sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, independientemente del puesto que ocupe, que contempla acciones u omisiones contra la comunicación de la (s) persona (s) acosada (s), los contactos sociales, la reputación, el prestigio laboral o la salud física y psicológica. Esto con el fin de generar miedo, intimidación, angustia, perjuicio laboral, desmotivación o inclusive, inducir al traslado o renuncia. a.1) El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: 1. Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral y los bienes materiales de quienes estén cubiertos por este reglamento; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre; todo comportamiento tendente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo. 2. Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la permuta, traslado o renuncia de la persona servidora, mediante cualquier acción que tenga la intención de producir daño, afectar la estabilidad física y/o emocional, o provocar desmotivación laboral. 3. Discriminación laboral: Todo trato

diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, orientación sexual, situación de discapacidad o condición social, entre otras causas injustificadas. 4. Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a entorpecer el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para la persona servidora. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación, instrucciones difusas o erróneas, inutilización de los insumos, documentos, instrumentos para la labor, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos. 5. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad de la persona servidora mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad. a.2) Son conductas que no constituyen acoso laboral, bajo ninguna de sus modalidades, siempre y cuando se ejerzan de manera razonable y motivada entre otras, las siguientes: 1. Las políticas, directrices, exigencias y órdenes necesarias para mantener el orden, la disciplina y el aprovechamiento de los recursos institucionales, conforme al bloque de legalidad. 2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus colaboradores. 3. La formulación de comunicados (circulares, oficios, correos electrónicos u otros) encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia

laboral, así como la evaluación laboral periódica de la persona servidora conforme a objetivos e indicadores de rendimiento. 4. La solicitud de cumplir deberes extraordinarios de colaboración con la institución, cuando sean necesarios para garantizar la continuidad del servicio público o para solucionar situaciones particulares en la gestión de la institución. 5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminada la relación de servicio, con base en una causa legal o una justa causa de conformidad con el ordenamiento jurídico. 6. Las órdenes dadas por la jefatura para el fiel cumplimiento de las labores de las personas servidoras, así como la formulación de exigencias razonables para la elaboración de un trabajo o cumplimiento de funciones. 7. La solicitud que realicen las jefaturas de acatar las prohibiciones y deberes inherentes a su relación de servicio, establecidos en la normativa vigente. 8. Las diferencias o conflictos personales o laborales aislados, de carácter pasajero, que se presenten en un momento concreto y en el marco de las relaciones interpersonales, de forma tal que afecte el ámbito laboral pero que su finalidad no sea la destrucción o el deterioro de las personas implicadas en el suceso. 9. Denegar justificadamente ascensos, la tramitación de los estudios de clasificación y valoración de puestos, nombramientos en propiedad, capacitaciones, permisos o licencias, así como vacaciones, para los que no se cumplan con los requisitos de ley

o los requerimientos institucionales según la necesidad de la prestación del servicio. 10. El estrés laboral, como respuesta fisiológica y de comportamiento de una persona que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. 11. El desgaste profesional, entendido como un estado de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el ámbito profesional. Víctima: Es la persona que es objeto de la (s) conducta (s) constitutiva (s) de acoso laboral, quien podría sentirse afectada en su salud integral y sufrir consecuencias en diversas áreas de su vida. Denunciado (a): Es la persona contra quien se dirige la denuncia por presunto acoso laboral vinculado a su relación de trabajo. Prevención: Conjunto de actividades o medidas adoptadas por la institución con el fin de evitar y disuadir cualquier conducta o situación de acoso laboral, así como tratar sus consecuencias. Artículo 3.- Ámbito de cobertura El presente reglamento rige para todas las personas servidoras del Poder Judicial, nombradas en propiedad, interinamente, en puestos de confianza, a plazo fijo y quienes realicen una labor de meritorio. De igual manera rige para el personal de contratación externa al servicio de la institución cuando sean víctimas de acoso laboral por parte d Artículo 4.- Instancia responsable Corresponde al Departamento de Personal, a través del Consejo de Personal y la Comisión Permanente de Salud y Seguridad Ocupacional, recomendar a la Corte y al Consejo Superior políticas, programas

y procedimientos institucionales para la prevención y el tratamiento del acoso laboral en el Poder Judicial. Esta tarea se llevará a cabo a través de las áreas especializadas que componen el departamento de cita y todas aquellas oficinas y dependencias que por su naturaleza están facultadas para implementar la labor de prevención y puedan facilitar el proceso de difusión. Además, el Departamento de Personal podrá coordinar con instituciones públicas y/o privadas que puedan colaborar con el proceso preventivo. Artículo 5.- Prevención del Acoso Laboral El Departamento de Personal es responsable, en coordinación con las diferentes instancias de los ámbitos y programas que componen el Poder Judicial, de diseñar, planificar y ejecutar, estrategias y acciones preventivas y efectivas para evitar que el acoso laboral se manifieste dentro de la institución. Para desarrollar esta labor, la institución deberá suministrar todos los recursos humanos y materiales que resulten necesarios. Las estrategias que se podrán implementar son: Estrategias de Divulgación y Sensibilización El objetivo general de estas acciones será garantizar que las personas servidoras puedan acceder oportunamente a la información necesaria para comprender, prevenir y abordar el acoso laboral por medio de diversos canales de comunicación disponibles en la institución. Estas estrategias buscarán poner a disposición de las personas receptoras de la información, las herramientas necesarias para

que puedan prevenir el acoso laboral y participar de manera eficaz en las etapas que conforman el presente reglamento. Podrán utilizarse, dentro de otras estrategias, las siguientes: Envío de cápsulas informativas a la población judicial del país. Remisión de afiches que identifiquen ejemplos de acoso laboral, el respeto entre el personal e informen del procedimiento para denunciar conductas constitutivas de acoso laboral. Charlas informativas. Cualquier otra iniciativa que resulte beneficiosa para la sensibilización y cooperación del personal en la prevención del acoso laboral. Estrategias de formación y capacitación Para lograr los fines del presente reglamento, el Departamento de Gestión Humana, la Escuela Judicial y las unidades de capacitación de los diferentes ámbitos y programas del Poder Judicial promoverán acciones permanentes de formación y capacitación que podrán ser desarrolladas en las distintas modalidades: a distancia, virtual, presencial y semipresencial. Además, para quienes tengan personal a cargo (jefaturas, coordinaciones, judiciales, administrativos u otros) se deben promover actividades formativas para el desarrollo y fortalecimiento de sus habilidades directivas. Corresponde al Departamento de Personal, la Escuela Judicial y las unidades de capacitación de los diferentes ámbitos y programas del Poder Judicial incluir dentro de los procesos de inducción y de formación inicial los contenidos de acoso laboral, siendo obligatoria la participación y aprobación por parte de la

población judicial. Artículo 6. Estrategias de asesoría y atención

Cuando una persona servidora considere que hay actuaciones que sugieran acoso laboral en su despacho u oficina, sin que medie una denuncia formal, puede acudir a la Unidad de Atención Psicosocial de los Servicios de Salud, al Área de Ambiente Laboral del Departamento de Personal o a las instancias competentes según el ámbito institucional, con el fin de recibir asesoría y/o atención por parte de sus profesionales. Los equipos profesionales realizarán las acciones que correspondan con la persona o grupo solicitante; entre las cuales se encuentran: a) Asesoría individual o grupal sobre el tema de acoso laboral, sus manifestaciones y estrategias de afrontamiento y autocuidado. b) Asesoría a las jefaturas en el desarrollo y fortalecimiento de sus habilidades directivas. c) Referencia a atención psicológica individual de los Servicios de Salud o a las instancias competentes según el ámbito institucional. d) Visita al despacho u oficina para informar al grupo (personal, jefaturas y coordinadores) acerca del acoso laboral y su regulación en el Poder Judicial, así como prácticas sanas de convivencia, entre otros. Es obligación de las jefaturas facilitar la participación de todas las personas que integran la oficina o despacho judicial en estos procesos. e) En aquellos casos donde hay conflicto en la oficina o despacho, sin que esté consolidado el acoso laboral, se podrá recurrir, previo acuerdo de las personas involucradas, a un proceso de apoyo y

mediación de conflictos. f) Coordinar con otras instancias internas y/o externas al Poder Judicial para que coadyuven en la atención del caso. g) Cualquier otra acción profesional que brinde una alternativa de abordaje a la situación que se presenta.

CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR LAS DENUNCIAS

Artículo 7.- Trámite *Las causas por acoso laboral en el Poder Judicial se tramitarán y resolverán de acuerdo con las disposiciones normativas disciplinarias que para estos efectos existan en nuestro ordenamiento jurídico.*

Artículo 8.- Órganos facultados para recibir, investigar y resolver las denuncias *La Corte Suprema de Justicia, el Consejo Superior, el Tribunal de la Inspección Judicial y cualquier otro que de acuerdo con la ley puedan ejercer la potestad disciplinaria, serán los competentes para recibir, tramitar y resolver las denuncias por acoso laboral, según corresponda a cada uno de conformidad con las atribuciones y competencias designadas en la Ley Orgánica del Poder Judicial.*

Artículo 9.- Competencia, atribuciones y potestades del órgano instructor *El órgano instructor tendrá las siguientes atribuciones y potestades: a) Recibir las denuncias por acoso laboral e iniciar la investigación preliminar de oficio. b) Tramitar las denuncias por acoso laboral, conforme el procedimiento disciplinario previsto en nuestro ordenamiento jurídico. c) Recibir las pruebas ofrecidas por las partes y recabar las que fueron admitidas. d) Solicitar a las oficinas y a cualquier*

servidor (a) judicial la colaboración necesaria para concluir la investigación. e) Verificar que el asunto se tramite con celeridad y eficiencia. f) Velar que en el proceso no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión. g) Adoptar o proponer las medidas cautelares para alguna de las partes.

Artículo 10.- Recepción de la denuncia La denuncia será recibida por el órgano instructor, por escrito, medio electrónico o de manera oral. Esta deberá contener: a) Nombre y calidades completas de la persona denunciante y denunciada. b) Identificación precisa de la relación laboral entre la persona denunciante y la denunciada. c) Descripción de los hechos con mención exacta o aproximada de fechas. d) Ofrecer los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia e indicar su ubicación para efectos de evacuación. e) Señalamiento de medio o lugar para atender notificaciones. f) Lugar y fecha de la denuncia. g) Firma de la persona denunciante (física o digital). En caso de que la denuncia no cumpla con los requisitos señalados líneas atrás, el órgano instructor ordenará subsanarla. Para ello le prevendrá a la persona denunciante que indique los requisitos omitidos o incompletos, o bien, que aclare los hechos confusos dentro del plazo de ocho días hábiles. Para evitar retrasos en el inicio del proceso disciplinario, el órgano competente elaborará un formulario con los espacios necesarios para incluir la información requerida. Artículo 11.- La víctima como parte del proceso La

víctima será expresamente reconocida como parte en el proceso, con todos los derechos inherentes a esta condición, incluyendo la posibilidad de ser asistida por un (a) profesional en derecho, sobre lo cual será advertido por el órgano instructor en la primera resolución. Si así lo solicita, la representación podrá recaer sobre un (a) defensor (a) público (a). De igual manera, tiene derecho a ser atendida por los profesionales de los Servicios de Salud o en los servicios de Psicología y áreas afines a disposición de los (as) servidores (as) judiciales de los diferentes ámbitos. Artículo 12.-

Traslado de la denuncia El órgano instructor, una vez recibida y subsanada la denuncia, según sea el caso, dará traslado a la persona denunciada; notificándola en forma personal y privada, mediante acta que deberá firmar como constancia de recibido. En este acto se le dará audiencia por el término de cinco días hábiles, sobre el contenido de la denuncia y sobre las pruebas ofrecidas por el denunciante, a los efectos de que manifieste, por escrito, su descargo y ofrezca su prueba. De igual manera se le comunicará que debe señalar medio o lugar para recibir futuras notificaciones.

Artículo 13.- Valoración pericial El órgano instructor podrá, cuando así se justifique, solicitar a la Sección de Psiquiatría y Psicología del Departamento de Medicina Legal, o al Departamento de Trabajo Social, llevar a cabo valoraciones periciales de carácter psicológico o psiquiátrico de la presunta víctima y de la persona denunciada, así como estudios sociales del entorno laboral y

familiar de la víctima. El dictamen psicológico y psiquiátrico de la presunta víctima, deberá indicar la relación entre la condición emocional o mental de ésta y el supuesto acoso laboral que denuncia, la (s) recomendación (es) y las razones concretas en que se fundamenta. En el caso de las personas denunciadas, el dictamen deberá referirse al ajuste psicológico (incluye manejo del estrés), el perfil de personalidad, el control de emociones y relacionar esas variables en cómo influyen en el puesto que desempeña, sus relaciones interpersonales en general, sus relaciones interpersonales con figuras de autoridad y el estilo de liderazgo o formas de supervisión de personal, esto último cuando corresponda, entre otros aspectos. Además, las recomendaciones deberán incluir si está en condiciones de supervisar personal o si requiere algún tratamiento o asesoría psicológica para desempeñarse de manera saludable con las personas a su cargo. En ambos casos deberá valorarse la confiabilidad de la información brindada por la persona evaluada. Artículo 14.- Medidas cautelares Al inicio o en el transcurso del procedimiento, podrán adoptarse, de oficio o a solicitud de la persona interesada, las medidas cautelares que faciliten la investigación y la paralización inmediata de la situación de conflicto. Dichas medidas serán adoptadas, debidamente razonadas, por el órgano instructor y podrán ser: a) Suspensión con goce de salario de la persona denunciada. b) Traslado temporal de la persona

denunciada, hasta por tres meses. c) Traslado de la persona denunciante, con su consentimiento o a solicitud de sus representantes legales, o a sugerencia de algún testigo, cuando exista relación de subordinación o cuando se presuma la continuación de las aparentes conductas de acoso laboral. d) Cambio de la supervisión de las labores de la persona denunciante, cuando la persona denunciada sea su superior inmediato. La supervisión podrá ser efectuada por otro (a) servidor (a) de superior jerarquía. e) Otras medidas siempre que se garanticen los derechos de las partes, guarden proporción y legalidad y no afecte el servicio público que se brinda. Artículo 15.- Audiencia sobre la contestación de la denuncia Una vez contestada la denuncia, en tiempo y forma, el órgano instructor dará audiencia por tres días hábiles, de esta y de las pruebas ofrecidas, al denunciante. Artículo 16.- Audiencia de recepción de prueba testimonial El órgano instructor señalará la hora y fecha para recibir, en una sola audiencia, la prueba testimonial ofrecida por las partes, con mención expresa de los nombres de las personas admitidas como testigos. De sus manifestaciones se levantará un acta que será firmada, al final, por las personas presentes. Si alguno de los testigos propuestos no se hiciera presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración; salvo que el órgano instructor lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento dentro de los cinco días hábiles

siguientes. Una vez concluida la recepción de las pruebas, se les deberá dar oportunidad a las partes, por un tiempo razonable atendiendo la complejidad del caso, para exponer sus conclusiones. Artículo 17.- Valoración de las pruebas. El órgano decisor evaluará las pruebas aportadas al proceso verificando la presencia de al menos los siguientes elementos en los hechos denunciados: la intencionalidad por parte del (la) supuesto (a) acosador (a) y que estos hayan sido sistemáticos y frecuentes. De igual manera, deberá tomar en consideración la Artículo 19.- Solicitud de medidas complementarias de tratamiento individual Salvo que se esté en el supuesto de imponer la sanción de despido, la persona sancionada o el órgano decisor podrán solicitar o recomendar, respectivamente, al Departamento de Personal medidas complementarias de tratamiento individual con la finalidad de orientar adecuadamente su comportamiento, de abordar la situación de conflicto existente y evitar una posible reincidencia. Artículo 20.- Instancia encargada de la aplicación, seguimiento y comunicación de las medidas complementarias de tratamiento El Departamento de Personal es el órgano encargado de determinar y coordinar con las instancias competentes según el ámbito institucional, las acciones relacionadas con las medidas complementarias de tratamiento, entre las cuales se podrán contemplar: a) Tratamiento psicológico individual. b) Capacitación para el desarrollo de habilidades directivas e interpersonales. c)

Traslado permanente de la persona sancionada. d) Cualquier otra que brinde una alternativa sana de abordaje a la situación que se presenta. Con el fin de facilitar el abordaje, el profesional asignado y autorizado por la jefatura correspondiente, podrá acceder al contenido del expediente disciplinario para determinar y recomendar las medidas complementarias de tratamiento y deberá guardar el secreto profesional así como la confidencialidad de la información contenida en este. Al finalizar la (s) medida (s) complementaria (s) de tratamiento, el Departamento de Personal o la instancia correspondiente comunicará al órgano decisor la (s) medida (s) ejecutada (s) y el cumplimiento o no de esta (s).

Artículo 21.- Derecho de la víctima a recibir atención integral La víctima de acoso laboral, una vez finalizado el proceso disciplinario, tiene derecho a solicitar y obtener en cualquier momento atención profesional que le permita recuperarse física y psicológicamente de las secuelas del acoso laboral. Para ello, podrá recurrir a las instancias correspondientes.

CAPÍTULO V DISPOSICIONES FINALES

Artículo 22.- Denuncia temeraria o falsa Quien denuncie por acoso laboral de forma temeraria, falsa o abusiva podrá ser sancionado (a) disciplinariamente, previa apertura de causa y observancia del debido proceso, conforme a las disposiciones aplicables de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Artículo 23.- Participación de las instancias encargadas de abordar los ambientes laborales del Poder Judicial Durante la

tramitación de la denuncia, las instancias encargadas de abordar los ambientes laborales del Poder Judicial, únicamente facilitarán material informativo virtual o físico, con recomendaciones y buenas prácticas de convivencia durante estos procesos. Una vez finalizado el procedimiento disciplinario y comunicada la resolución final al Departamento de Personal, según lo dispuesto en el artículo 16, éste deberá coordinar con dichas instancias para que activen, cuando corresponda y según el criterio técnico de los profesionales a cargo, los protocolos existentes orientados a la recuperación de los equipos de trabajo que hayan sido afectados directa o indirectamente por el acoso laboral. Artículo 24.- Registro y estadísticas sobre la prevalencia del acoso laboral en el Poder Judicial Corresponde al Departamento de Personal llevar un registro de las consultas y denuncias que se susciten a lo interno del Poder Judicial, con el fin de orientar las estrategias de prevención contenidas en este reglamento. El Área de Ambiente Laboral del Departamento de Personal es la instancia responsable de recabar la información requerida para confeccionar dicho registro, así como definir los formatos y variables en que deberá presentarse la información por parte de los Servicios de Salud, el Tribunal de la Inspección Judicial, el Consejo Superior y la Corte Suprema de Justicia y las instancias competentes según el ámbito institucional, quienes tienen la obligación de suministrar lo solicitado. Artículo 25.- Normas aplicables En lo que corresponda

y para lo no previsto en este Reglamento, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás cuerpos normativos vigentes en nuestro ordenamiento jurídico. Artículo 26.- De la vigencia del presente reglamento Este reglamento rige a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Judicial y deroga cualquier disposición que se le oponga.” San José, 14 de agosto de 2014.⁶

ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS E INFORMACION R RECOPIlada EN LA INVESTIGACION

1.1 Diagnóstico de la Situación Vigente

Ante la falta de regulación normativa la cual es evidente en nuestro país, tanto así que acertadamente los magistrados de la sala segunda han expresado que al no existir delito alguno o al menos sanción para el tema de acoso laboral, los jueces encargados de materia laboral se han visto incluso señalados en su labor por existir una delimitación en el ejercicio de sus funciones, que el ciudadano se siente de esta

⁶ Reglamento autónomo para prevenir, investigar y sancionar el acoso en el poder judicial

manera desprotegido y consecuentemente consideramos que sus actuaciones son arbitrarias.

Sin embargo, son consecuencias que experimentamos de la poca importancia en este serio padecimiento del “mobbing” generando afectaciones inadvertidas e ilegítimas que se dan en el ambiente laboral, privando al trabajador de poder ejercer sus funciones en un ambiente sano, conservando ante todo el respeto a la dignidad o bien a su integridad ya sea física o moral.

En cuanto a la figura objeto de la presente investigación denominada “mobbing” ha sido poco eficaz su aplicación y su desarrollo como tal en su tratamiento de doctrina y jurisprudencia, siendo que hasta hace muy poco se ha dado a conocer con más frecuencia esta figura reconociendo al menos la existencia por personas que han decidido alzar la voz, aunque de manera lamentable con pocos avances en el presente tema para una efectiva cura.

Si bien es cierto existe una línea que separa las relaciones que se dan entre patrono-trabajador por la posición en primer lugar que los ocupa dentro de lugar de trabajo, siendo obvio la jerarquía que existe y lo cual no es el problema porque debe existir ante todo el respeto ante esta jerarquía, pero el problema yace en los excesos de poderes, sometiendo a la parte vulnerable de la relación a situaciones lamentables y degradantes imponiendo abusos en el ejercicio de sus potestades, sin poder la parte vulnerable actuar frente a esta situación.

Actualmente nuestros legisladores trabajan en proyectos para dar a conocer como realmente esta figura del “mobbing” se ha dejado de lado, más sin éxito aún se da a lugar primeramente a otras conductas las cuales suelen ser tratadas en la vía penal, más bien causando doble perjuicio a la persona que decide no callar y es posteriormente acusado ya sea de denuncia falsa o calumniosa por no existir precisamente ese sustento jurídico que ampare realmente a la parte vulnerable que se está viendo afectada. La Asamblea Legislativa se ha visto en la posición de desistir ante las consultas presentadas por los mismos magistrados en cuanto a la necesidad de regulación en materia laboral. Sin embargo, existe como figura de debate bajo el expediente legislativo numero 17.620 del cual es una iniciativa de “Ley para Prevención y Tratamiento del Acoso Psicológico en el Trabajo”.

Es importante señalar que ya sea con regulación o no la figura del acoso laboral es una realidad hoy en día a la cual nos enfrentamos una vez que hemos ingresado al mundo laboral. Estos acosos suelen suceder bajo un mismo estándar de persona, siendo la persona acosada una persona con características que la diferencian del resto ya sea por ser una persona creativa, inteligente, por su apariencia física, emprendedora, con diferentes creencias ya sean religiosas o de cualquier otra índole, causando de esta manera un efecto malicioso ante las demás personas.

Siendo esta la razón que genera envidia, descontento, inseguridad, entre otros, ante la persona que decide hacer daño causando acoso laboral porque esta persona

suele ser una piedra en su camino porque precisamente sienten una amenaza por lo cual sus conductas se desvían a causar perjuicio sobre el trabajador generando de esta manera el desgaste tanto emocional como físico haciendo sentir a la víctima cansada y sin ánimos de continuar, impulsándola incluso a querer abandonar su trabajo por causa de este acoso.

Por otro lado, tenemos como garantía constitucional derechos que nos asisten y que están por encima de cualquier norma, los cuales nos permiten acudir a los tribunales y solicitar el cumplimiento de esos derechos, tal y como lo señala nuestra Constitución Política en su artículo 27:

“Artículo 27: Se garantiza la libertad de petición en forma individual o colectiva, ante cualquier funcionario Público, o entidad oficial y el derecho a obtener pronta resolución.”⁷

Del mismo modo nuestra Constitución Política impide cualquier conducta discriminatoria, indica que el trabajo es un derecho del individuo, que el Estado deberá procurar que todos tengan una ocupación honesta y útil y debidamente remunerada. Como parte más importante el artículo dice que el Estado deberá procurar que por causa de esta ocupación como lo es el trabajo se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben o deterioren la libertad o dignidad del hombre.⁸

⁷ Constitución Política de Costa Rica, dada el 07 de noviembre de 1949.

⁸ Artículo 56.- El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El estado deberá procurar que todos tengan una ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de

Del mismo modo considero que ante la falta de sustentación jurídica que existe de manera lamentable, resulta necesario mencionar normativa que encontramos dispersa en nuestro Código de Trabajo que sirve de base para nuestros jueces en materia laboral y los cuales pueden ser aplicados bajo la sana crítica y fundamentación positiva en sus resoluciones, de manera muy puntual se debe mencionar los siguientes artículos:

“Artículo 12.- Derecho del Trabajador de demandar auxilio de las autoridades administrativas. Prohibición patronal de despedir. Queda prohibido a los patronos despedir a sus trabajadores o tomar cualquier otra clase de represalias contra ellos, con el propósito de impedirles demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación del presente Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas.”⁹

“Artículo 83.- Contrato de Trabajo. Rompimiento. Causas Justas. Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo:

- a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley.***

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. (Rivera Sibaja, Gustavo, (2003) Constitución Política de la República de Costa Rica. Doceava Edición, San José.

⁹ Vargas Chavarría Eugenio. Código de Trabajo. Investigaciones Jurídicas S.A

- 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;*
- c) *Cuando un dependiente del patrono o una de las personas que viven en casa de éste, cometa, con su autorización expresa, tácita, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;*
- d) *Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;*
- e) *Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecuten las faenas y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;*
- f) *cuando el patrono, un miembro de su familia, o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto con la persona de que se trate;*
- g) *cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no*

cumpla las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;

h) cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o de las personas que allí se encuentren;

i) cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 70; y

j) cuando el patrono incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.¹⁰

“Artículo 619.- Igualdad de Derechos. Prohibición de discriminar. Todos los trabajadores que desempeñen un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, igual jornada laboral y remuneración igual, sin discriminación alguna por edad, etnia, género o religión.”¹¹

Artículo 11.- Protección de la Honra y la Dignidad. -

¹⁰ Vargas Chavarría, Eugenio. Código de Trabajo. Investigaciones Jurídicas S.A

¹¹ Vargas Chavarría, Eugenia. Código de Trabajo. Investigaciones Jurídicas S.A

1. *Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.*
2. *Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.*
3. *Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.*¹²

En el mismo orden de ideas y tal como lo hemos venido observando a lo largo de la presente investigación, existen diversas bases para poder desarrollar el “mobbing” y de alguna manera combatirlo, la oportunidad de poder acudir ante los tribunales cuando se ven violentados nuestros derechos, esto obviamente acompañado del elemento probatorio por parte de quién lo sufre, la víctima deberá demostrar como sucede en todos los procesos tal acoso.

En el análisis de cada uno de los artículos mencionados podemos observar que existe un desamparo legal ante la víctima, siendo que su regulación es insuficiente, al no existir en Costa Rica un amparo legal que proteja a las víctimas de acoso laboral estas situaciones son presentadas ya sea vía ordinaria laboral o contencioso administrativo, sin embargo, muchas veces son rechazadas por que se aduce no es la vía procesal para tratar el caso en concreto.

¹² Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Organización de los Estados Americanos.

Por lo que es una realidad y a su vez una necesidad el realizar una mejora e implementación en nuestra normativa, lo cual no podemos seguir dejando pasar por alto, al punto de que se deje a la libre nuestros derechos como trabajadores y la aplicación de las correctas y justas sanciones al tema que tratamos.

Proponiendo la integración de un nuevo capítulo en nuestra legislación costarricense el cual trate este tema con su debida importancia, donde el acoso laboral debe ser tratado como un delito y existan las herramientas necesarias que nos permitan hacerle frente abarcando tanto la regulación normativa como procesal y no tener que acudir a normas dispersas, todo precisamente por la falta de regulación en el presente tema.

1.2. Glosario de Términos y sus Definiciones de la Figura del Acoso Laboral

Con base al proyecto de ley más reciente que es el “Ley Para la Prevención y Tratamiento Contra el Acoso Psicológico en el Trabajo”, el cual nos describe con claridad las figuras que entran dentro de este fenómeno laboral al que también llamamos “mobbing”, considero es de suma importancia mencionarlos en el presente proyecto y de esta forma tener en cuenta el papel de cada figura, a su vez las lagunas y vacíos existentes actualmente:

Persona Trabajadora:

Tal y como lo señala nuestro código de trabajo en su numeral 4: “Trabajador es 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.”

¿Quién es el acosador?

Es el agresor u hostigador, la persona tendiente a culpar a la víctima de todos los males, por lo general proyecta una imagen que no es la real ante las demás personas, suele ser una persona controladora, queriendo impartir únicamente sus reglas.

Victima:

No existe un perfil como tal para la víctima, siendo que cualquier persona podría ser víctima de acoso en sus diferentes tipos, por lo general la víctima se ve afectadas en varias áreas, tales como: familiar, social y por supuesto laboral.

Acoso Psicológico en el Trabajo

“Se entiende como el maltrato continuo, sistemático y deliberado de una persona 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 o familiar, o la salud física y psicológica.” PROYECTO DE LEY PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO CONTRA EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

Tipos de Acoso Laboral:

A continuación, se detalla los tipos de acoso que existen y sus diversas formas de manifestarse:

Acoso Horizontal: Este tipo de acoso se da entre las personas que tienen la misma posición jerárquica, aunque este tipo de acoso laboral es menos frecuente debido a sus posiciones laborales, se da hoy en día viéndose una de las partes afectadas independientemente de su rango.

Acoso Vertical Descendente: En este caso sí existe un grado de posición jerárquica, se da cuando precisamente el patrono ejerce su posición con abuso de sus potestades, aprovechándose de su rango para causar un perjuicio sobre la víctima.

Acoso Vertical Ascendente: Dentro de este tipo no se dan casos con mucha frecuencia, sin embargo, existen casos precisamente donde la víctima es el jefe o superior del acosador.

Análisis del marco jurídico del acoso en nuestra legislación y su contenido

Según lo he venido indicando a lo largo del presente proyecto nuestros legisladores han intentado crear proyectos de ley donde se regule esta figura del acoso laboral, tal como lo es el expediente legislativo 15.211 con el proyecto de "Ley contra el acoso psicológico y moral en el trabajo" realizada esta propuesta por el diputado Carlos Avendaño Calvo, así como la propuesta realizada por la diputada Elsa Gretel Ortiz Álvarez de la "Ley para la prevención y tratamiento del acoso psicológico en el trabajo".

Lo cual demuestra la necesidad de crear una ley específica que sancione tal fenómeno vivido entre nuestra sociedad, la cual es evidente y sigue aumentando, sin embargo, en el camino de la lucha se ha demostrado su repercusión y los intentos fallidos por establecer de manera en concreto el proyecto como tal.

De manera tal que se pueda acudir sin temor alguno ante nuestros tribunales de justicia amparados a la luz de una ley reguladora y a su vez sancionadora del fenómeno del moobing.

1.3. El Acoso Moral o Psicológico en el Trabajo y su Sanción en el Sector Público.

Nuestra constitución Política señala claramente el deber de proteger nuestros derechos como ciudadanos costarricenses, bajo un marco de legalidad en el cual deben actuar los entes estatales en favor de proteger y asimismo promover para que los derechos y obligaciones de los funcionarios públicos se aseguren y sean cumplidos a cabalidad según lo establece la Constitución en un ambiente digno, con un seguro respeto a su persona, por lo cual las instituciones se ven obligadas a invertir en reglamentos a nivel interno, tratando de combatir en cierto modo el “mobbing” figura de gran problemática sin escudo alguno, de la misma manera que resulta importante mencionar el “bullyng” figura que va de la mano con el acoso.

En nuestra cultura costarricense lo señalamos como un hostigamiento, una persecución tendiente a crear desmotivación no solo a nivel laboral sino, en varias áreas de nuestro día con día.

A manera de observar con claridad la carencia de regulación, cabe señalar que dentro del ámbito del sector público en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podemos explicar cuál es realmente la frecuencia y la cantidad de casos que se han dado dentro la institución siendo que al no existir un proceso para llevar a cabo esta problemática, todo el esfuerzo por tratar de demostrar el evidente acoso termina fracasando.

Por otro lado, afectando a la víctima ya sea con despidos injustificados, suspensiones sin sustento alguno, con el único propósito de infundir temor en la víctima y que la misma retroceda en cualquier actuar en contra del acosador.

Aunque se tiene el acceso a establecer la denuncia y así mismo lo indica la página del ministerio de trabajo, la cual indica que es un derecho de los ciudadanos de presentar su denuncia ya sea por acoso u hostigamiento sexual, el hecho de iniciar no le asegura al ciudadano afectado su beneficio de acudir ante esta instancia, ya que como se plasma en el ejemplo líneas atrás, son generalmente declaradas sin lugar causando una incerteza jurídica.

El ministerio de trabajo actúa también por medio de la Inspección de Trabajo el cual tiene las facultades para intervenir, facultades otorgadas por el Código de Trabajo. La inspección puede además en caso de que encuentre un caso de acoso laboral no denunciado, establecer por sí mismo la denuncia ante los Tribunales de Trabajo, siempre y cuando se encuentren estipulados en nuestro Código de Trabajo.

Actualmente y ante la falta de regulación existente en nuestro país existen instituciones que con el ánimo de prever con anticipación irregularidades e infracciones que alteren el buen funcionamiento de la institución, así como el entorno entre trabajadores y sus patronos se han creado reglamentos internos esto con el único fin de solventar precisamente los vacíos.

A continuación, estudiaremos algunos reglamentos existentes en el sector público, cuáles son sus alcances a nivel interno de la institución. Asimismo, como el sector privado se encuentra desprovisto de estos reglamentos sin oportunidad de regulación mínima a nivel interno de sus empresas.

1.4. Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el Hostigamiento sexual en el Ministerio de Educación Pública

El presente reglamento se creó mediante decreto 26180-MEP con el objetivo más importante de prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria en razón de sexo contra la dignidad de las mujeres y los hombres dentro del Ministerio Público.

Una de las principales razones por las que se dio la creación del presente reglamento, era en relación con los docentes y como cada día se veía incrementado el continuo hostigamiento ya sea de carácter sexual o emocional hacia los estudiantes. Se presentaron denuncias ante la institución, pero al no existir un amparo al menos de un reglamento que sancionara conductas no existía consecuencia alguna.

Dentro de los casos más frecuentes y vulnerables se daban por falta de información y un temor infundado entre el acosador y la víctima, viéndose una vez más

afectado el bienestar e integridad de la víctima dentro de una oscura realidad. Sin embargo, bajo la creación del presente reglamento es que se da uno de los primeros pasos en Costa Rica que ponen en evidencia la urgencia de tal regulación y el poco interés que se ha dado en ocasión al tema de investigación.

Según las cifras aportadas por el periódico CRHOY.COM existe una gran cantidad de despidos en el período de los últimos cuatro años, casos que se dieron principalmente entre los docentes y sus estudiantes, casos que inclusive tuvieron que ser elevados ante instancias judiciales por la gravedad de los hechos, instancias tales como: Juzgado de Violencia Doméstica, Fiscalía de delitos sexuales, Oficina de Atención a víctimas y testigos y el Patronato Nacional de la Infancia.

1.5. Reglamento Sobre el Hostigamiento y Acoso Sexual en la Caja Costarricense de Seguro Social.

En la sesión N° 8031 en su Artículo 16 se da la aprobación del presente reglamento inspirados en los derechos humanos establecidos en nuestra Constitución

Política. Aplica para todos los servidores públicos que laboran para la CCSS y de igual manera es uno de los primeros reglamentos creados con el fin de regular el acoso que sufre esta gran institución y ante la necesidad de establecer parámetros que puedan definir el tipo de conducta llevada a cabo y su limitación.

Sin embargo, a pesar de los intentos de establecer esta reglamentación entra de nuevo su escasez y su pobreza en el tema del acoso laboral refiriéndose únicamente a las conductas que a la vista de la sociedad no son las adecuadas, pero dejando de lado el tema que nos atañe en el presente proyecto como lo es la tutela y su necesaria regulación de los derechos como trabajadores frente a vacíos sin respuesta alguna.

1.6. REGLAMENTO AUTONOMO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL PODER JUDICIAL

Este reglamento es uno de los más importantes para el presente trabajo de investigación. Fue aprobado mediante Corte Plena en sesión 33-14 celebrada el 07 de julio del 2014. Con el objetivo principal que señala:

Artículo 1:

“Prevenir, investigar y sancionar las conductas y situaciones de acoso laboral en el Poder Judicial, en el tanto es una práctica discriminatoria contra los derechos fundamentales de la persona trabajadora, que atenta contra su dignidad, los derechos de igualdad ante la ley y no discriminación, al trabajo, la salud y a su integridad personal.”

Este reglamento cubre a todas las personas funcionarias dentro del Poder Judicial incluyendo a las meritorias quienes son funcionarios que, con el ánimo y el propósito de obtener un puesto dentro de esta institución pública, ingresan como lo dice la palabra a hacer méritos para poder algún día ingresar a un puesto; esto sin recibir por el ejercicio de sus funciones remuneración alguna.

Me parece de suma importancia mencionar que por la vulnerabilidad de estas personas y el deseo de obtener un puesto dentro de la institución son generalmente las que sufren en su mayoría todo tipo de acoso tanto sexual, como laboral, por la persona que tiene la potestad de realizar su nombramiento o más bien quién tiene el poder en sus manos para que esta persona pueda llegar algún día a obtener ese puesto por el que se encuentra optando.

Por lo que son generalmente las jefaturas quiénes abusan del ejercicio de sus funciones para poder sacar provecho de la persona que se encuentra en esta posición y quizás con necesidades económicas por no encontrarse recibiendo ningún tipo de remuneración.

Si bien es cierto el presente reglamento cubre a las personas meritorias, así como a los demás funcionarios judiciales, es difícil para el empleado que se encuentra haciendo méritos para el puesto deseado que alce la voz y dé a conocer el problema de acoso vivido de parte de su superior jerárquico. Siendo que, a falta del amparo legal en nuestro país, prácticamente su sueño por un puesto dentro de esta institución se vería totalmente disipado porque como lo mencioné líneas atrás lastimosamente es la jefatura inmediata quién tiene la potestad de decidir prácticamente el futuro de los servidores dentro de la institución.

He aquí la necesidad urgente que ante tales injusticias se dé con mayor premura el paso a la implementación a nuestro Código de Trabajo donde sea sancionado este fenómeno de “mobbing” como debe serlo sin existir vacíos que sigan dando paso a estas irregularidades y desvalorización del trabajo realizado por los empleados costarricenses.

1.7. Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Salud.

Este reglamento fue creado mediante decreto ejecutivo N° 18210-S del 23 de junio de 1988 publicado en la gaceta N° 134 del 14 de julio de 1988. El ministerio de salud dejó de ser un ente prestador de los servicios de salud para pasar a ser el rector del sector de salud por lo que se hizo necesario la creación de un nuevo reglamento que regulara las actividades de los trabajadores y así mismo normar de una forma la relación entre el ministerio y sus servidores.

El artículo 21 del presente reglamento indica lo siguiente:

*“**Artículo 21.**-Los servidores regulares del Ministerio, gozarán de todos los derechos y garantías que concede el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, el Código de Trabajo y demás normativa conexas, estos últimos de aplicación supletoria. En cuanto a los servidores interinos o eventuales gozarán como mínimo de las garantías contempladas en nuestro ordenamiento jurídico vigente cuando así les corresponda.*

Todo servidor tiene derecho a que no se les discrimine en su trabajo por razones de edad, etnia, género, orientación sexual, identidad de género, religión o por tener cualquier tipo de discapacidad, o que se les cese en sus funciones por tales razones.

Además, tienen derecho a que se les reconozca, en todos los ámbitos de su labor, la identidad de género de acuerdo a lo solicitado por la persona funcionaria.”

“Artículo 79.-Serán considerados como manifestaciones de hostigamiento o acoso laboral, gestos, palabras, comportamientos, actitudes o conductas, situaciones que habiendo ocurrido una sola vez o de forma sistemática o prolongada en el tiempo, atenten, ofendan, humillen o atemoricen, la integridad física o psíquica de una persona en el lugar de trabajo con el fin de destruirla a través de la degradación del entorno laboral, provocando las siguientes consecuencias:

a) **En el área emocional:** Sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima, apatía y otros comportamientos psicopatológicos.

b) **En el área física:** Cefalea, cansancio, desórdenes gástricos, trastornos del sueño, apatía sexual, dependencia o adicción a sustancias.

c) **En el área social:** Hipersensibilidad a la crítica, actitudes de desconfianza, aislamiento, agresividad e inadaptación social.

d) **En el área laboral:** Fobia al trabajo, deseo de renuncia, desmotivación, bajo rendimiento y desconcentración.”

Al hacer un análisis de los artículos anteriores se estipula de manera muy clara que está totalmente prohibido la discriminación de algún tipo hacia el empleado, sin embargo, la realidad es otra, diariamente se dan casos en donde el empleado por diferentes causas, entre las más comunes tales como la edad, sus costumbres, algún tipo de discapacidad, etc. Son discriminados y apartados de oportunidades laborales haciéndoles creer con engaños que no son elegibles para dichos puestos.

En el tema que me compete en el presente proyecto en cuanto al acoso laboral la víctima no tiene ante esta situación un camino a la luz de la ley donde poder exponer este tipo de situaciones que a pesar de existir en un reglamento no se cumplen a cabalidad, porque quién tiene la última decisión es la jefatura y ante su palabra no existe ninguna otra.

En la línea de reglamentos se ha venido plasmando la supuesta regulación para poder llevar a cabo el problema de acoso en sus diferentes tipos, pero no nos hemos dado cuenta que aún seguimos sin solventar este gran vacío jurídico que se manifiesta en el campo laboral sin tener respuesta alguna por parte de nuestros legisladores.

Situación preocupante porque haciendo hincapié a la labor que han tratado de hacer en los proyectos de ley existentes en la actualidad, no hay motivación alguna en el camino de la justicia para dar este paso tan importante que dé solución a los constantes acosos que surgen diariamente y que tienen gran repercusión que afecta de manera visible nuestro sector laboral.

Este fenómeno si bien es cierto no es tema nuevo ha afectado de manera libre a la persona que sufre inclusive por años este acoso laboral, es de tal envergadura que una de las primeras personas en dar a conocer este fenómeno el profesor Heinz Leymann que en una de sus terminologías señala *“el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesada ante un Tribunal.”* Al mencionar la palabra muerte claramente no se refería a una muerte física sino psicológica donde este fenómeno podría afectar altamente el nivel psicológico de una persona, llegando a niveles tan altos de estrés,

depresión y síntomas que afectan la salud en general al punto de abandonar las labores o al menos tener el deseo de hacerlo.

2. REQUISITOS DE ACOSO LABORAL

Existe la necesidad cómo lo hemos venido detallando a lo largo del presente proyecto de tratar este fenómeno del “mobbing” por lo que de tal manera se debe

singularizar todo este tipo de conductas para así poder someterlas a un debido proceso en materia de derecho.

En vista de la acotación existente en las diversas limitaciones que existen en el tema del acoso laboral no se ha logrado definir la conducta en sí que debe ser sancionada mediante nuestro ordenamiento jurídico a pesar de las diversas definiciones, siendo estas extensas y complejas se debe concretar un estudio exigible para identificar, apreciar y además aplicar el correcto tratamiento y solución a esta figura.

En el estudio de la Doctrina científica hay diversas aportaciones que han contribuido a identificar cuando el comportamiento de “mobber” es constitutivo de este fenómeno, además de las jurisprudencias que han servido de base a múltiples resoluciones jurisdiccionales acerca de esta problemática.

Por otro lado, en razón de conductas estudiadas y analizadas a la luz de la jurisprudencia podemos nombrar ciertas conductas que nos servirán de herramienta para identificar cuando estamos ante un evidente caso de acoso laboral:

- Que exista una presión laboral que impida al empleado trabajar en todas sus capacidades ocasionando de esta manera un nivel de estrés notorio, una presión que desde el punto de vista objetivo sea considerado como un ataque hacia la víctima.

- Que la conducta por parte del “mobber” sea degradante, contraria a los principios de la buena fe, de tal manera que constituya una violencia psicológica.
- Constituida como un ataque en el término de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, aprovechándose de la vulnerabilidad de la víctima por su nivel superior jerárquico.
- La conducta por parte del acosador definida en ultrajante y vejatorio lo cual afecta a la víctima y además sea un comportamiento continuo producido por el acosador.
- Que el tipo de conducta ejercido por parte del acosador tenga como fin el resultado de un agravante en el entorno social de la víctima en su trabajo.
- Debe existir una evidente relación de causalidad entre el comportamiento realizado por parte del acosador y el daño producido a la víctima.
- La existencia de una evidente violación a los derechos constitucionales como personas y como trabajadores.

Podríamos seguir mencionando una serie de conductas que nos permitan determinar cuando estamos ante el fenómeno de acoso laboral, sin embargo, considero que estas son algunas conductas que con facilidad nos permiten esclarecer el camino hacia la lucha en el tratamiento de notables conductas que necesitan ser tratadas en nuestro ordenamiento jurídico y llenar el vacío legal existente.

3. REFORMA AL CODIGO PROCESAL LABORAL SUS MEJORAS Y VACIOS NORMATIVOS

Esta reforma si bien es cierto es una de las más significativas desde la promulgación de nuestro Código Laboral en el año 1943, donde se plasmaron figuras significativas de cómo debía ser regulado jurídicamente asuntos laborales de gran importancia.

En el análisis de la presente reforma podemos observar que se trató de constituir nuevas leyes para el debido proceso. Sin embargo, al profundizar podemos darnos cuenta que esto es un reflejo de jurisprudencias que se han dado a lo largo del tiempo y que no había sido materializada como tal en una ley hasta el día de hoy.

Dentro de los aspectos positivos que podemos señalar es que los procesos por materia laboral tendrán una debida celeridad procesal, siendo que en esta materia existe un retraso de hasta diez años, debido precisamente a la falta de implementación que hoy desarrolla la reforma procesal laboral, o bien por las agendas apretadas y saturadas de los despachos judiciales.

Con la inclusión de la oralidad y las posibilidades de la resolución alternas de conflictos se trata de resolver de manera expedita todos los procesos, razón para lo cual se implementaron seis unidades de resolución alterna de conflictos.

Es una reforma de gran importancia siendo que su mayor objetivo es que el sector laboral tenga un verdadero acceso a la justicia y que los tiempos para resolver los procesos no se extiendan innecesariamente, sino por el contrario se acorten, pues al administrado se le debe dar una respuesta pronta y cumplida, máxime por la sensibilidad del tema que estamos desarrollando.

Además, resulta importante mencionar que las personas de bajos recursos que buscan una solución a sus conflictos laborales tengan acceso al patrocinio letrado durante todo el proceso, esto siempre y cuando sea presentado de manera individual y su último mes de ingreso no supere los dos salarios base. Haciendo hincapié al tema que tratamos es un avance en cuanto al tema de justicia pronta y cumplida, por lo que el trabajador no deberá esperar por un tiempo prolongado para la solución de sus conflictos.

A continuación, haremos una selección de artículos que resultan relevantes para la presente investigación, así como el análisis de cada uno de ellos:

TÍTULO OCTAVO PROHIBICIÓN DE DISCRIMINAR

“Artículo 404.- Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.”¹³

El artículo anterior nos detalla claramente la imposibilidad de discriminar por diversas razones, pero este es una problemática vivida diariamente en nuestro campo laboral, porque a pesar de su prohibición como lo regula el artículo 404 en nuestra reforma laboral, es pan de cada día que trasciende sin existir una herramienta que nos indique qué hacer cuando se den este tipo de discriminaciones, y además, que podamos tener acceso con facilidad a justicia pronta y cumplida que verdaderamente tipifique y a su vez sancione esta problemática.

“Artículo 405.- Todas las personas trabajadoras que desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna.”¹⁴

En el análisis del artículo anterior nuestro Código de Trabajo indica que todos los trabajadores en igualdad de condiciones gozarán de los mismos derechos, pero esto lamentablemente no se lleva a la realidad laboral, porque al existir relaciones

¹³ Reforma Procesal Laboral. Decreto Legislativo N° 9343, Expediente N° 19.819

¹⁴ Reforma Procesal Laboral. Decreto Legislativo N° 9343, Expediente N° 19.819

personales entre un superior jerárquico y un empleado de grado inferior donde exista amabilidad y por otro lado un empleado donde no exista tal afinidad, donde se supone está en igualdad de condiciones, se dan favoritismos rompiendo con la igualdad de derechos.

Existiendo inclusive personas con estudios que lo acrediten para desempeñar funciones determinadas dentro del trabajo, se dan casos en que los patronos prefieren elegir a los de su mayor agrado y conveniencia, ya sea por existir empatía entre ambos, una amistad fuera del campo laboral de esta manera desvalorizando el trabajo de sus compañeros que tienen la capacidad para llevar a cabo funciones. Impidiendo que estos trabajadores tengan ascensos para los cuales están calificados solo porque muchos empleadores abusan de su potestad como jefatura no aplicando el debido proceso que se merecen todos los empleados en el ejercicio de sus derechos.

CAPITULO V

I.I ENTREVISTAS REALIZADAS SOBRE EL ACOSO LABORAL

1. ¿Conoce usted si en su institución existe un reglamento o normativa contra el acoso laboral?

Bajo el sistema de entrevistas realizadas a varias personas de las cuáles la mayoría son funcionarios del Poder Judicial todas coincidieron en su respuesta al afirmar que en su institución de trabajo existe un reglamento el cual regula el tema del acoso laboral. Dentro de lo cual podemos observar que existe

conocimiento de los funcionarios de tal fenómeno para lo cual se implementó un reglamento.

Probablemente por medio de correos electrónicos, porque lo han escuchado mencionar y porque han tenido que pasar por distintas situaciones en sus centros laborales , motivo que los ha impulsado a empaparse del tema que muchos ignoran o no le dan importancia, debido precisamente a no tener un sustento jurídico que respalde la decisión de poder estudiar y conocer cuál es el funcionamiento de estos reglamentos y cómo me puede servir como una herramienta importante y de esta manera prevenir, tratar y buscar una solución ante situaciones que se presenten en relación con el acoso laboral.

Por último, es de suma importancia y considero un punto positivo ante el fenómeno del “mobbing” que las personas trabajadoras tengan conocimiento de que existe tal reglamento, tal y como lo plasmaron en las entrevistas realizadas.

Siendo este un reflejo de que existe tal necesidad de conocer del tema y que si no han experimentado acoso de manera personal al menos han escuchado casos que se dan en sus lugares de trabajo.

2. ¿Ha tenido la oportunidad de leer este reglamento?

Ante esta pregunta la mayoría de las personas entrevistadas coincidieron en su respuesta al indicar que No habían tenido la oportunidad de leerlo, situación que es preocupante debido a que una de las razones por las que estas personas no tienen tal conocimiento es porque precisamente en los centros de trabajo no se le da la capacitación necesaria al personal.

Es ahí donde surge la ignorancia de tal fenómeno que a pesar de que muchas de las personas trabajadoras estén atravesando por este fenómeno tienen desconocimiento de cómo funciona este reglamento, porque a pesar de tener conocimiento de que existe, no tienen la correcta capacitación y no se le da la debida importancia.

Las personas trabajadoras no se permiten analizar la tutela jurídica del acoso laboral de manera tal que puedan determinar si se violentan sus derechos como trabajador, así como determinar cuáles son las eventuales sanciones que podría tener el acosador como consecuencia de sus actuaciones.

3. ¿En su centro de trabajo le han explicado el procedimiento a seguir en caso de un acoso laboral?

En la totalidad de entrevistas realizadas solo dos personas respondieron de manera afirmativa, situación que nos deja en evidencia tal y cómo lo mencionaba líneas atrás la falta de capacitación del personal ante esta situación. Surge de ahí la duda de cuál puede ser la razón de que el personal no esté capacitado en esa área en específico, a diferencia de en otras áreas.

Esta investigación es explicativa en cuanto al desconocimiento del estudio de los conceptos desarrollados sobre el tema, sus diferentes manifestaciones, así como requisitos y condiciones para que podamos identificar el acoso laboral. La ignorancia

de tal tema es preocupante porque a pesar de encontrarnos en una faceta de este fenómeno no podríamos identificarlos, precisamente debido a la falta de conocimiento del tema.

La población objeto de estudio respondió en su mayoría que no habían tenido la oportunidad de leer el reglamento que regule esta figura, razón por la cual hago hincapié a que debe de implementarse dentro de los centros de trabajo capacitación necesaria al personal.

Esta capacitación evidentemente por su esencia solo puede darse dentro de los centros de trabajo, porque además permite analizar las conductas, relaciones de empleo y comportamientos de empleados y patronos durante la jornada laboral en sus lugares de trabajo.

4. ¿Usted ha percibido algún tipo de acoso?

Las respuestas ante tal pregunta en su mayoría fueron negativas, las personas entrevistadas indicaron no haber sido víctimas de acoso, sin embargo, bajo el análisis de las preguntas anteriores no podríamos saber con certeza si tales personas realmente no han sido víctimas de acoso en sus trabajos.

El desconocimiento es determinante porque todas las personas coincidieron en que sabían que existía algún reglamento que regulaba estas conductas, más nunca habían tenido la oportunidad de leerlo, debido a la falta de interés por parte de las jefaturas de que sus empleados estén enterados de la realidad, de cómo ciertos tipos de

comportamientos en sus trabajos tienen repercusión nociva que altera el orden y buen funcionamiento del lugar de trabajo.

Lo cual delimita de forma injustificada los derechos que prevalecen ante injusticias que sobrevengan y a su vez nos permita diferenciar los otros problemas que se dan en el espacio laboral y también podamos eliminar del escenario los altercados suscitados en la convivencia que suelen dar paso a las continuas guerras de poder, que se dan por jerarquías en donde se ve afectado la minoría.

Por lo tanto, para poder determinar si estamos ante un tipo de acoso en cualquiera de sus manifestaciones es necesario tener conocimiento de cuáles son las características al menos las más comunes, debido a que en nuestro país no existe una lista taxativa de cuáles son las conductas consideradas como acoso laboral que tienen como finalidad destruir las diferentes relaciones sociales en el ambiente laboral, se ha determinado por jurisprudencia cuando nos podríamos encontrar ante tal fenómeno.

5. ¿Sabe usted a quien acudir en su oficina o institución en caso de acoso laboral?

Un gran porcentaje de las personas entrevistadas indicaron sí conocer a quién acudir en caso de un eventual acoso laboral, varios funcionarios del Poder Judicial dijeron en sus respuestas que a quién debían acudir era a la Inspección Judicial.

Esto debido a que dentro de las funciones de la Inspección Judicial es precisamente controlar y vigilar el accionar de los despachos y servidores judiciales en

procura de una correcta administración de justicia. Este órgano es de carácter disciplinario ya que debe garantizar que se dé una buena administración dentro de los despachos.

A continuación, veremos las funciones que lleva a cabo dicho órgano para poder determinar si efectivamente podríamos acudir en caso de acoso laboral:

- El Tribunal de la Inspección Judicial es el órgano encargado de aplicar el régimen disciplinario en el Poder Judicial; sin embargo y dado que la Ley Orgánica le otorga potestad disciplinaria a los jefes de oficina para que impongan sanciones hasta de un máximo de quince días de suspensión, también actúa como órgano de segunda instancia en los casos en que aquellos apliquen correcciones disciplinarias.
- Asimismo, le corresponde establecer los medios adecuados de control para asegurar una labor eficiente en las oficinas judiciales, visitar y permanecer en esas oficinas con la frecuencia y el tiempo que sean necesarios a fin de comprobar si las funciones se realizan con la debida prontitud y corrección.
- Cerciorarse de que todos los servidores judiciales asistan puntualmente a los despachos y cumplan con regularidad sus deberes; investigar discretamente las denuncias sobre conductas que afecten su correcto desempeño, incluso relacionadas con su vida privada, siempre que ellas puedan incidir en el servicio público.
- Recibir las quejas que se presenten contra los servidores judiciales, verificar la exactitud de las mismas y tratar de ponerles remedio en forma inmediata, si está dentro de sus facultades o dar cuenta al Consejo Superior para que resuelva lo que corresponda.¹⁵

¹⁵ Inspección Judicial. Poder Judicial.go.cr

Haciendo un correcto análisis de las funciones que lleva a cabo dicho ente, podemos observar claramente que si bien es cierto es un órgano disciplinario, no vela por la problemática suscitada en el tema que nos compete, sino más bien como lo mencionaba líneas atrás sus funciones están dirigidas por el correcto funcionamiento de los despachos, abre la posibilidad a los ciudadanos de poder acudir ante una eventualidad que se esté generando debido a un mal funcionamiento de los despachos.

Por otro lado, les da la potestad a las jefaturas a imponer sanciones disciplinarias, abriendo de esta manera la puerta hacia determinadas situaciones amenazantes hacia el empleado judicial. Por lo que pensar que la Inspección Judicial es la correcta instancia no es del todo viable, primero obviamente por la falta de regulación normativa y segundo que no tendría las correctas herramientas para determinar un acoso laboral y subsanar o bien dar por terminado un proceso de acoso laboral.

6. ¿Sabe usted reconocer los diferentes tipos de acoso laboral que existen?

De ser afirmativa su respuesta de cuales tiene conocimiento.

Las respuestas a esta pregunta fueron muy distintas en todos los casos, las personas creen tener una leve noción de primeramente que es un acoso laboral y además cuáles son sus tipos, pero no existe una seguridad de sus respuestas, por lo que desconocen del tema.

Este tema es de especial interés debido a la exigencia política tanto a nivel nacional como internacional que procuran establecer a las autoridades legislativas en aras de la protección de los derechos primordiales de los trabajadores, tales como su salud no solo física, sino también psicológica, su bienestar, el derecho a un ambiente sano, al

respeto a su intimidad que muchas veces se ve violentado, así como su integridad física y moral.

Es tal el desconocimiento del tema que las personas muchas veces están atravesando por un tipo de acoso de los estudiados en el presente proyecto y su salud se está viendo afectada y no saben que dicha afectación es producto del acoso que está percibiendo en su entorno laboral.

Fenómeno que en nuestro país crece cada día más, del cual no escapamos y lamentablemente no existe regulación legal específica, una norma condenatoria ad hoc que permita reparar el daño ya sea de manera preventiva, reparadora o inclusive punitivo dependiendo de la gravedad del caso.

CAPITULO VI. REGULACIÓN NORMATIVA DEL ACOSO LABORAL A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL

VI.I Disposiciones Generales

La globalización ha causado un gran impacto a nivel mundial por lo que el campo laboral no es una excepción, debido a que este impacto recae sobre los niveles de la economía de cada hogar causando efectos de necesidad que pueden ser precarios y ocasionar una inestabilidad.

Debido a esto se da el aumento del fenómeno del “mobbing” causando riesgos en el ámbito laboral, el cual trae consigo consecuencias negativas que afectan a la

población de cada región tanto a nivel personal, como familiar, micro empresas y a su vez grandes empresas.

En razón de estos efectos negativos se da además una baja del sector económico debido a la falta de regulación jurídica de esta figura, se incrementa la facilidad de los constantes abusos que generan acoso laboral teniendo a su vez como consecuencia incapacidades, ausencias injustificadas, jubilaciones anticipadas que generan grandes gastos que no son previsibles debiendo compensar todos estos inconvenientes sobrevenidos.

Por lo que a nivel internacional ha generado una alerta que es preocupante tal y como lo ha señalado la OIT (Organización Internacional de Trabajo), donde se han realizado estudios de la violencia que existe en los trabajos y como éste es un hecho generador de falta de salud por depresiones, preocupaciones, angustias, ansiedad y cientos de problemas psicológicos.

Existen varios países donde su regulación es específica con esta figura, países pertenecientes a la Unión Europea tales como Francia, Suiza, España, Italia, Noruega, su regulación ha sido tomada en consideración de manera importante, tanto así que países como Noruega, España y Francia han tipificado el acoso laboral como un delito.

Por otro lado, esta figura ha marcado su trayectoria a nivel latinoamericano, pero de manera menos pronunciada en países con legislación específica en cuanto a este tema, como lo son Brasil y Colombia.

A su vez existen países en dónde se ha intentado regular, pero no se logra regular de manera específica, se da el estudio con disposiciones generalizadas sin

embargo sin lograr aún concretar por parte de los legisladores cómo debe llevarse a cabo de acuerdo al ordenamiento jurídico.

No existe a su vez una uniformidad en cuanto a los conceptos de acoso laboral por lo que algunas leyes lo definen de manera generalizada y otras de forma específica, por lo que ha generado una gran confusión a la hora de realizar un pronunciamiento al respecto.

Podemos encontrar aspectos que coinciden en varios de los conceptos y tratamientos, sin embargo, debe de enfocarse a respetar los derechos de la víctima en cualquier condición que se esté generando el acoso laboral dentro de los trabajos.

VI.II Países con regulación específica en cuanto al acoso laboral en Europa

a. Suecia:

Este país fue el primero en introducir el acoso laboral (1993), a través de la Ley Básica de Prevención de Riesgos, de alcance nacional. La ley apunta a la prevención, establece medidas tendentes a la recuperación de las víctimas, e imputa al empleador la constatación de un mal ambiente laboral y la expulsión del acosador.¹⁶

b. Bélgica:

El país regula el caso a través de la Ley sobre Prevención de la Violencia Psicológica en los Lugares de Trabajo, del 10 de enero de 2007, y

¹⁶

Instituto de Investigaciones Jurídicas, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Num 147, pp. 71-98

del Decreto Real del 17 de mayo de 2007. Ambos instrumentos jurídicos tienen alcance nacional.¹⁷ La ley hace énfasis en la prevención y crea la figura de un mediador a fin de ayudar a dirimir los conflictos derivados de la recepción de una denuncia de acoso laboral; igualmente otorga un plazo de estabilidad de un año en beneficio del denunciante, con el objeto de protegerlo contra eventuales represalias. La Ley prevé como conducta tipificante el acoso laboral a las conductas violentas “externas a la empresa”.¹⁸

La primera normativa belga sobre los riesgos psicosociales nació hace 20 años y solo abordaba el acoso sexual en los centros de trabajo. Una década más tarde se revisó la citada normativa y se amplió su ámbito a la violencia y al acoso moral y sexual en el trabajo. La primera valoración del alcance de dichas normas se realizó en 2007 y llevó a incluir en ellas la prevención de riesgos psicosociales. Recientemente se han introducido una serie de modificaciones normativas que serán de aplicación a partir del próximo 1 de septiembre. En términos generales, estas modificaciones imponen a los empresarios la obligación de adoptar medidas para prevenir los riesgos psicosociales y los daños que pudieran generar.¹⁹

c. Italia:

Se aplica en beneficio tanto de trabajadores públicos como privados. Una innovación destacable es la creación de "Centros Antimobbing" 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

¹⁷ Estas leyes sustituyeron a la Ley relativa a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo, del 12 de junio de 2002.

¹⁸ Ministerio de Trabajo y asuntos sociales mexicano, “Nueva reglamentación sobre violencia, el acoso y la carga psicosocial en el trabajo”, Revista actualidad internacional socio laboral, num. 107,2007, pp 103-106

¹⁹ Página web Ministerio Federal Belga de empleo (www.emploi.belgique.be)

monitoreo y análisis del fenómeno, así como se le otorga competencia consultiva en casos de hostigamiento.²⁰

VI.III Países con regulación específica en América Latina

a. Colombia:

Busca la Ley 1010, adoptar una serie de medidas tendientes a prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos tales como: maltratos, vejámenes, agresiones ya sean verbales o físicas, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana en el marco de las relaciones laborales privadas o públicas.

Para lo cual se han establecido sanciones que veremos a continuación:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Unico, cuando su autor sea un servidor público.
2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente

²⁰

Bolletino Uficalle de la Regione Lazio, Roma 30 de Junio de 2002.

dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

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

6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.²¹

b. Argentina:

La legislación argentina regula la violencia bajo la Ley 1225, el cuál define la misma de la siguiente forma:

Artículo 1. “Se entiende por violencia laboral las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social.”²²

Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga.”

c. Brasil:

²¹ Ley 1010 de 2006. Artículo 10. Colombia.

²² Ley 1225 Violencia Laboral. Argentina. Artículo 1°bis.

Por su parte Brasil cuenta con varias legislaciones que se han venido dando desde el año 2000 bajo la figura del “asedio moral”, existen para su regulación leyes tanto estatales como municipales, dentro de las que se encuentran:

- La Ley Complementaria 12.561 de 2006, de Río Grande de Sul; la Ley 3.921 de 2000, de Río de Janeiro. Estas a nivel estatal.
- Ley 1.163/2000, de Iracemópolis, São Paulo; Ley 2.120/2000, de Ubatuba, São Paulo; Ley 3.243/2001, de Cascavel, Paraná; Ley 358/2001, de Guarulhos, São Paulo; Ley 1.078/2001, de Sidrolândia; Ley 2.982/2001, de Jaboticaba; Ley 13.288/2002, de São Paulo. A nivel municipal.

VI. IV. Regulación Costarricense

En cuanto a nuestro país esta figura es analizada, bajo artículos regulados en nuestra Constitución Política y en el Código de Trabajo, así como reglamentos establecidos con disposiciones generales en cada institución y resoluciones jurisprudenciales.

La constitución juega un papel importante siendo esta una de las fuentes donde se regulan los derechos fundamentales de la persona los cuales son inviolables, tales como el derecho al trabajo y a la no discriminación, sin embargo, estos son derechos que no podrían ser vistos de manera específica en cuanto al tema que observamos.

Por otro lado, se acude al Código de Trabajo como una de las instancias viables para la solución de conflictos generados en los trabajos, de manera obvia siendo que es el Código que establece los derechos y obligaciones de los trabajadores por lo que se aduce que existe regulación suficiente para solventar esta problemática y cualquier otra que se presente a nivel laboral.

Además, existe por su parte el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social quién es el ente quiénes indican en su misión lo siguiente:

“Somos la institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social, dirigida a la sociedad costarricense; vigilante del trabajo decente, el desarrollo, inclusión, equidad y justicia social.”

Resulta además importante mencionar las funciones que realiza este ministerio:

- Gestionar el proceso de la política pública en materia socio laboral, a través de la gestión de políticas puntuales y lineamientos generales para ejercer la rectoría que le compete y la conducción de la política institucional, legal, técnica y administrativa del Ministerio; para que los programas ejecutados por éste se desarrollen dentro del marco establecido en el Plan Nacional de Desarrollo y la política general de Gobierno.
- Mantener y promocionar la adecuada articulación entre el Ministerio, sus dependencias y las demás organizaciones que en el país realizan actividades propias de la Administración del Trabajo, así como organismos internacionales afines a la competencia ministerial.
- Diseñar e implantar estrategias para la fomentar la equidad laboral, dirigidas a empresarios y grupos poblacionales con necesidades especiales.
- Fiscalizar y garantizar la adecuada aplicación y cumplimiento de la legislación laboral, incluyendo lo relativo a la salud ocupacional, a través de intervenciones novedosas que agreguen valor a la producción, por medio de la promoción de una nueva cultura laboral, más acorde con el cambiante entorno socioeconómico.
- Educar a la población en materia de deberes y obligaciones laborales, para prevenir la conflictividad laboral.
- Mediar y resolver los conflictos surgidos entre empleadores y trabajadores, en ocasión del trabajo.

- Acreditar y registrar organizaciones sociales de carácter laboral.
- Fijar, revisar y asesorar en materia de salarios mínimos del sector privado, con el fin de proteger y garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones, así como de los patronos y sus organizaciones.
- Coadyuvar a la disminución de los niveles de pobreza a través del financiamiento y promoción de programas de inversión social como vehículo de movilidad social ascendente para los grupos en desventaja social.
- Otorgar pensiones y jubilaciones con cargo al presupuesto nacional, cuando en derecho correspondan.
- Dirigir el diseño e implementación de acciones para la erradicación progresiva del trabajo infantil y protección de la persona adolescente trabajadora, la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, la protección especial al trabajador y su familia.
- Coadyuvar a la generación del empleo apoyando a los micronegocios, mediante el financiamiento de iniciativas productivas a personas emprendedoras.
- Realizar acciones de promoción y mejoramiento en los sistemas de intermediación laboral, la atención de los trabajadores migrantes y el apoyo a proyectos de generación de empleo temporal a desempleados.

Es así como, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ejerce dentro del engranaje gubernamental funciones relativas al campo del desarrollo y la seguridad social tales como la planificación y la promoción del empleo, con énfasis en el desarrollo de la pequeña y mediana empresa; la fijación de salarios mínimos y otros programas

dirigidos a la disminución de la pobreza, como la atención de grupos etéreos en condiciones de desventaja o riesgo social.

- Además, cumple un importante papel en la mediación de los asuntos concernientes a las relaciones obrero-patronales en el mercado de trabajo, velando por el cumplimiento de la legislación laboral vigente en el país.
- Por otra parte, el Ministerio, financia a través del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, programas de inversión social dirigidos a población en desventaja social. Dichos programas son ejecutados por diversas instituciones, según sea su ámbito de competencia.
- De lo anterior se deduce que, dentro del marco de la mundialización económica y la apertura de mercados, que obliga al Gobierno a tomar fuertes medidas económicas cuyos alcances eventualmente podrían perjudicar el mantenimiento y desarrollo de la industria nacional y por ende a la clase trabajadora, el papel del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social toma especial vigencia, sobre todo en lo que se refiere a la defensa y vigilancia de los intereses de los agentes del mercado de trabajo.

A pesar de las regulaciones expuestas anteriormente y atendiendo al análisis de los medios en los que se basa nuestro país para regular el acoso laboral y toda la problemática que abarca el campo laboral, estas disposiciones legales resultan insuficientes limitando la posibilidad de actuar ante una situación compleja.

Por su parte, se termina resolviendo por jurisprudencia dónde no se logra definir una solución concreta para el fenómeno del “mobbing” ignorando la importancia de un

correcto tratamiento de esta figura donde se abra la posibilidad de sancionar el hecho generador.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES GENERALES

La presente investigación demuestra claramente que existe tal problemática de la cual podemos derivar una numerosa cantidad de conclusiones que nos llevan a entender la limitación existente en las figuras que juegan un papel de carácter legal en nuestro ordenamiento jurídico, cuál es la necesidad de que los diferentes Poderes del gobierno tanto el Poder Legislativo como Judicial se vean en la obligación de aplicar normativa que regule la figura del acoso laboral, que sean de acceso a los trabajadores en la defensa de sus derechos como ciudadanos costarricenses en el campo laboral.

La investigación en el tratamiento equilibrado entre la figura que juega el patrono y los trabajadores en el entorno social es preponderante, toda vez

que podemos observar cómo se ve reflejado en diferentes culturas, de lo cual no escapamos y darle un seguimiento que consecuentemente lleve consigo la solución a este flagelo.

En el desarrollo de la presente tesis se investigó la figura del acoso laboral desde varios puntos de vista que denotan la violencia vivida en los trabajos, los tipos que existen y sus diferentes manifestaciones, la repercusión que se da en nuestro país y tratamiento jurídico.

En busca del cumplimiento del propósito que implica esta investigación se da el análisis de jurisprudencia la cual resulta útil y necesaria, esto debido a que demuestra cómo es la realidad y nos amplía el panorama actual de nuestro ordenamiento ante tales situaciones.

Por otro lado, el estudio de nuestra Constitución en aras de garantizar la tutela de los derechos de los trabajadores, el cual impide bajo cualquier circunstancia la discriminación hacia el sector laboral y como cada trabajador tiene derecho a un trabajo digno.

La analogía de los diferentes reglamentos que existen en las instituciones, el establecimiento de estos en razón de regular precisamente diversas situaciones que se manifiestan en los campos de trabajo y que a falta de regulación específica son justificados a base de reglamentos institucionales.

La regulación del acoso laboral a nivel tanto nacional como internacional, conocer la regulación de países a nivel latinoamericano como europeo nos permite tener una visión de la figura del acoso, el sustento jurídico y los vacíos existentes en nuestra regulación. La falta de importancia, cómo se ha tratado este padecimiento y la repercusión negativa que tiene debido a la ausencia de regulación específica.

A través de entrevistas realizadas en su mayoría a funcionarios del Poder Judicial, podemos completar la investigación de manera tal que observamos como a falta de regulación del acoso laboral existe una ignorancia que comprende a la mayoría de los trabajadores.

Siendo que al no existir regulación específica podemos observar cómo los casos son tratados de manera irregular, lo cual crea una incertidumbre de cuál será el futuro como persona empleada a la hora de tratar de solucionar esta problemática, ponerle un alto sin el amparo legal que nos cubra.

Existen a su vez conceptos erróneos de cuál es verdaderamente el significado del acoso laboral, en la entrevista en cuanto a los diferentes tipos de acoso que existen, ni siquiera se tenía conocimiento sus diversas manifestaciones.

Situación preocupante que merece una reflexión en la solución pronta a este problema que nos afecta como trabajadores, toda vez que se obtendrán beneficios y ventajas que son un avance en las relaciones

laborales que muchas veces causan un impacto negativo que no solo afecta el orden y buen funcionamiento de las empresas, sino que, además el impacto sufrido en la salud a raíz de estas vivencias.

6.2 Primer análisis de Análisis de tesis

En la búsqueda del análisis como primera variable: Podemos hacer una identificación de la figura del “mobbing”, cuáles son las causas por las que surge en sí esta figura, que características son vinculantes para la identificación de factores que nos permitan determinar cuándo está presente esta figura. La doctrina de nuestra legislación costarricense, cómo existe la falta de tipicidad lo que lleva a la existencia de vacíos legales. En ese mismo orden de ideas, la existencia de la problemática al analizar y tener conocimiento de cómo afecta las relaciones humanas y el tema es ignorado de forma significativa por nuestros legisladores en el ejercicio de sus funciones a pesar de los constantes intentos en la regulación del “mobbing”.

7.3. Segundo análisis de tesis

En el análisis de la segunda variable, se debe tomar en consideración la importancia de los derechos que tenemos como trabajadores costarricenses y el arduo trabajo que ha implicado que se regulen las conductas suscitadas en la convivencia entre patronos y trabajadores, se da la existencia de reglamentos internos, sin embargo más allá de regular conductas se debe materializar el correcto tratamiento, tal y como lo señala nuestra Constitución Política en donde establece que es Obligación del Estado velar por un ambiente laboral sanamente equilibrado, de manera tal, que permita el buen funcionamiento del trabajador en sus funciones y no se vea afectado por agentes externos que inclusive repercuten en las instituciones o empresas en el éxito del cumplimiento del objetivo que se lleva a cabo.

6.3 Tercer análisis de Tesis

En cuanto a la tercera variable: Debemos analizar que existen reglamentos que permiten resolver conflictos dentro de las instituciones, se cumple a nivel administrativo de la propia institución, pero no regula de manera total el acoso laboral, sino de manera parcial, siendo así que podemos observar claramente que no todas las instituciones cuentan con reglamentos y de contar con ellos son diferentes sus posiciones, por lo que no existe una figura determinante que nos permita clasificar cuándo nos encontramos ante esta figura, debido precisamente a la diversidad de posiciones que impiden unificar un criterio y resolverlo de manera específica.

Al no existir norma específica ya sea reguladora o condenatoria ad hoc, nos vemos limitados al no tener una respuesta lo suficientemente contundente, debido a la atipicidad legislativa, no se cumple a cabalidad con la normativa que existe en nuestro ordenamiento jurídico porque no cumple con el objetivo que se busca que sea vinculante en su aplicación y subsane de manera total y no parcial los diferentes tipos de acoso.

6.4 Cuarto análisis de Tesis

Para concluir con la última y cuarta variable: Al no existir normativa específica en nuestro ordenamiento jurídico y debido a su atipicidad legislativa, resulta de interés y de carácter urgente después de los diferentes estudios y evidentes supuestos que observamos a lo largo del presente proyecto, analizar a la luz de las diversas corrientes normativas a nivel internacional en donde esta figura es normada y además sancionada, con el objetivo de buscar soluciones que se adapten a nuestra necesidad laboral costarricense.

Uno de los objetivos principales de la tesis fue plantear la problemática a través de la realidad que vemos reflejada en el campo laboral y como a su vez esto desencadena una serie de padecimientos en los trabajadores donde se ven lesionados sus derechos y garantías individuales, con la idea de que se llenen esos vacíos legales.

De cara a que se dé el inicio de una posible ley que no solo prevenga el acoso laboral, sino que, además, le brinde el tratamiento legislativo y se implemente en nuestra legislación ya sea como una nueva Reforma en nuestro Código de Trabajo o la creación de una Ley Específica, teniendo a su vez como punto de referencia la regulación que se da en varios países.

7.2 RECOMENDACIONES

Es menester como primer avance en el camino a la regulación de esta figura establecer un margen que nos muestre los indicadores de la cantidad de procesos tramitados por los trabajadores como denuncias en diferentes instituciones: Ministerio de Trabajo, Defensoría de los Habitantes entre otros, esto con el fin de crear un panorama que nos oriente a determinar la importancia del tema estudio de la presente investigación y de qué manera se suscitan estos casos diariamente entre los trabajadores, cómo a su vez son afectados por la inexistencia de una regulación jurídica.

Para el debido trámite del proyecto de ley deberá ser aprobado de conformidad al Artículo 119 de nuestra Constitución Política el cual

cita que deberá ser aprobado por la mayoría absoluta de los votos presentes, por lo que resulta necesario que sea conocido como lo mencioné líneas atrás la realidad bajo el estudio de los indicadores y pueda ser analizado por nuestros legisladores con el debido interés de tema, siendo estos los encargados de llevar a cabo decisiones importantes en nuestro país y llevar las riendas del asunto.

En razón de las consecuencias presentadas por los vacíos legales existentes en esta materia, tales como, padecimientos en la salud, debe existir profesionales que en el cumplimiento de sus funciones estén a disposición de los trabajadores que a raíz de este flagelo hayan tenido repercusiones de carácter importante, para darle el debido seguimiento a fin de determinar que efectivamente estas consecuencias son derivadas de un común denominador y de ser posible tratar bajo sus conocimientos Psicológicos y Psiquiátricos de que el paciente se vea menos afectado y pueda reincorporarse a sus funciones habituales.

Por otro lado, como trabajadores costarricenses y en vista del estudio realizado a sus conocimientos en el tema, en las encuestas que esbozan el evidente desconocimiento e ignorancia del tema, resulta menester educarse y estar empapados con todo lo relativo a esta problemática, por lo que la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha tomado conciencia en su labor y manifestado la

necesidad de que los jueces sancionen todas aquellas conductas contrarias a la dignidad humana previniendo de esta forma daños irreversibles, a su vez se pronuncia de la siguiente manera:

“La violencia en el trabajo ha sido durante mucho tiempo ignorada, solo recientemente ha comenzado a merecer atención como un serio problema de seguridad y salud, con un alto costo para las víctimas, las empresas y, en general, para la sociedad, de ahí que, en la actualidad, se le ha denominado “la plaga del siglo XXI”. El término “Mobbing” –conocido también como acoso moral, sicoterror, hostigamiento laboral, persecución encubierta, intimidación en el trabajo, maltrato psicológico o encubierta, intimidación en el trabajo, maltrato psicológico o violencia psíquica –proviene del verbo inglés “to mob” lo que significa “atacar, maltratar, atropellar, asediar”.²³

Es necesario, además, que exista una capacitación del personal donde se implementen herramientas de estudio que prevengan que se presenten estos casos con la debida información, a través de la programación de actividades pedagógicas o grupales medidas para garantizar condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo Programa de prevención, campañas de difusión y capacitación, de manera tal que permita cesar con las conductas violentas y reparar el daño laboral, material y moral.

²³ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, a las 14:35 del 18 de diciembre de 2003.

En raíz de la falta de regulación es menester difundir el procedimiento interno que lleva a cabo cada institución para regular las conductas laborales, medidas para preservar la integridad psicofísica de los empleados.

Bibliografías:

INNOVAR. Revista de ciencias administrativas y sociales. Trujillo Flores, Mara Maricela, Valderrabano Almegua, María de Luz.

Romero Pérez: Mobbing Laboral: acoso moral, psicológico

Lorenz Konrad. El comportamiento humano animal y humano (Barcelona: Plaza-Janes, 1972)

Leymann Heynz. Mobbing: La persecution au travail (Paris:seuil. Paris, 1996)

Lydia Guevara, el acoso moral en el trabajo

Jurisprudencia constitucional costarricense. Res. N° 2010-004127

Reglamento Autónomo para prevenir, investigar y sancionar el acoso en el Poder Judicial

Constitución Política de Costa Rica. Artículo 27, dada el 07 de noviembre de 1949

Constitución Política de Costa Rica. Artículo 56, Doceava edición, San José

Vargas Chavarría Eugenio. Código de Trabajo, Investigaciones Jurídicas S.A

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Organización de los Estados Americanos.

Expediente legislativo 15.211 “Ley contra el acoso psicológico y moral en el trabajo”

Propuesta de la Diputada Elsa Gretel Ortiz Alvarez, “Ley para la prevención y tratamiento del acoso psicológico en el trabajo.

Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Ministerio de Educación Pública.

Reglamento sobre el hostigamiento y acoso sexual en la Caja Costarricense de Seguro Social.

Reforma Procesal Laboral. Decreto Legislativo N° 9343, Expediente N° 19.819

Inspección Judicial. Poder Judicial.go.cr

Instituto de Investigaciones Jurídicas, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, N° 147, pp. 71-98

Ministerio de Trabajo y asuntos sociales mexicano, “Nueva reglamentación sobre violencia, el acoso y la carga psicosocial en el trabajo.”

Revista actualidad internacional socio laboral, N° 107,2007, pp. 103-106

Página web: Ministerio federal Belga de empleo (www.emploi.belgique.be)

Bolletino Uficalle de la Regione Lazio, Roma 30 de junio de 2002.

Ley 1010 de 2006. Artículo 10, Colombia.

Ley 1225. Violencia Laboral. Argentina. Artículo 1°bis.

Sala segunda de la Corte Suprema de Justicia, a las 14:35 del 18 de diciembre de 2003.

Entrevistas realizadas a personal del Poder Judicial.