



INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

[Ver aviso legal al final del documento](#)

TEMA: ACOSO O MOBBING

1. **LA LEGISLACIÓN EN COSTA RICA**
2. **LA DOCTRINA EN COSTA RICA**
 - a) Definición
 - b) La ley contra el hostigamiento
3. **ANÁLISIS DE ALGUNOS ELEMENTOS DE LA LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**
4. **PÁGINAS WEB**
 - a) Definición de mobbing o acoso moral
 - b) Definición de Heinz Leymann
 - c) Definición de la u.e.
 - d) Definición de i. Piñuel y Zabala
 - e) Definición de dirección general de relaciones laborales de Catalunya
5. **TIPOS DE MOBBING**
 - a) Acoso Vertical
 - b) Acoso Horizontal
 - c) Acoso Sexual
 - d) Acoso Metálico
 - e) Mobbing Inmobiliario
 - f) Causas del Mobbing
 - Deficiencias en la Organización
 - g) Situaciones Individuales
 - h) Individuales
 - Características
 - Perfil
 - Existencia de dos partes
 - Situación de asimetría
 - Intencionalidad
 - Frecuencia y duración
 - Destino
 - Manifestación inicial
 - Objetivo
 - Fases



1. LA LEGISLACIÓN EN COSTA RICA

"Artículo 1.- Principio regentes

Esta Ley se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

Artículo 2.- Objetivo

El objetivo de la presente Ley es prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y de docencia.

Artículo 3.- Definiciones

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

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

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

Artículo 4.- Manifestaciones del acoso sexual

El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos: 1.- Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.
- b) Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.
- c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.

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

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

Artículo 5.- Responsabilidades de prevención



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

1.- Comunicar, en forma escrita y oral, a los supervisores, los representantes, las empleadas, los empleados y los clientes la existencia de una política contra el hostigamiento sexual.

2.- Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa.

El procedimiento mencionado en el inciso anterior, en ningún caso, podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual.

Artículo 6.- Divulgación de la Ley

Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de divulgar el contenido de la presente Ley. La Defensoría de los Habitantes podrá coadyuvar en este proceso.

Artículo 7.- Información sobre denuncias

Todo patrono estará obligado a informar sobre las denuncias de hostigamiento sexual que se reciban en su lugar de trabajo, así como el resultado del procedimiento que se realice, a la Defensoría de los Habitantes, si se trata de instituciones públicas, o a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, si se trata de patronos privados.

Para efectos del sector público, se entiende por patrono al superior jerárquico de cada institución.

Artículo 8.- Deber del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

La Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberá velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5 de esta Ley.

Artículo 9.- Deber de los centros educativos

En todos los centros educativos, se deberá cumplir con lo establecido en los artículos 5, 6 y 8 de la presente Ley.

Artículo 10.- Sanción por incumplimiento

El incumplimiento de lo dispuesto en los artículos anteriores constituye una falta que se sancionará según su gravedad, de acuerdo con lo establecido en los artículos 608 y siguientes del Código de Trabajo.

Artículo 11.- Deber de los colegios profesionales

Los colegios profesionales deberán establecer políticas



preventivas y procedimientos de sanción para los agremiados que incurran en conductas de acoso u hostigamiento sexual.

Artículo 12.- Responsabilidad del patrono

Todo patrono o jerarca que incurra en hostigamiento sexual será responsable, personalmente, por sus actuaciones. Asimismo, tendrá responsabilidad si, pese a haber recibido las quejas de la persona ofendida, no cumple con lo establecido en el artículo 5 de la presente Ley.

Artículo 13.- Garantías en la docencia

En una relación de docencia, el estudiante o la estudiante que haya demostrado ser objeto de hostigamiento tendrá derecho a reclamar, al patrono o jerarca del profesor, la aplicación de las sanciones laborales previstas en esta Ley. De comprobarse un perjuicio en su situación educativa, como resultado del acoso, tendrá derecho a ser restituido en el estado anterior al hostigamiento.

Artículo 14.- Garantía para el denunciante y los testigos

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo ni en sus estudios.

Artículo 15.- Causales de despido del denunciante

Quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual, sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, el patrono tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de causa justa para el despido. Esta Dirección podrá autorizar, excepcionalmente, la suspensión de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.

El incumplimiento de estas disposiciones constituirá, por parte de la trabajadora o el trabajador, causa justa para terminar, con responsabilidad patronal, el contrato laboral.

Artículo 16.- Denuncias falsas

Quien denuncie hostigamiento sexual falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal.

Artículo 17.- Cese del contrato laboral

Si ocurre el hostigamiento sexual, pero en el lugar de trabajo no se ha establecido el procedimiento indicado en el artículo 5 de la presente Ley, o si se incumple, la persona trabajadora podrá dar por terminado el contrato de trabajo, con responsabilidad patronal.

Artículo 18.- Competencia de los tribunales de jurisdicción



laboral

Agotados los procedimientos establecidos en el centro del trabajo o si no se cumplen por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, las denuncias por hostigamiento sexual se podrán presentar ante los tribunales de la jurisdicción laboral, los cuales serán competentes para conocerlas.

En las relaciones de docencia, una vez agotados los procedimientos establecidos en el centro educativo o si no se cumplen por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, el estudiante o la estudiante podrá presentar la denuncia ante los tribunales laborales para que se apliquen las sanciones establecidas en la presente Ley contra la persona acusada de hostigamiento y su patrono, según corresponda.

Artículo 19.- Presentación de la demanda

Las personas ofendidas por hostigamiento sexual podrán demandar a quien las hostiga o al patrono o jerarca de éste, en los casos previstos en esta Ley, ante el juez correspondiente, de acuerdo con lo estipulado en el Código de Trabajo.

Artículo 20.- Demanda por hostigar a menores

Cuando la persona ofendida sea menor de edad, podrán interponer la demanda sus padres, sus representantes legales o el Patronato Nacional de la Infancia. No obstante, si se trata de una persona mayor de quince años pero menor de dieciocho, estará legitimada para presentar directamente la demanda.

Artículo 21.- Marco legal de la demanda

Presentada la demanda, se procederá conforme a lo estipulado en los artículos 464 y 468 del Código de Trabajo, salvo en lo referente al plazo de la audiencia que el juez conferirá la parte demandada, el cual será de tres a ocho días.

Artículo 22.- Comparecencia de las partes

Cumplido el plazo para contestar la demanda, el Juez convocará a las partes a una comparecencia conciliación y de pruebas, según se establece en los artículos 474 a 489 del Código de Trabajo.

Artículo 23.- Privacidad del juicio

El juez podrá resolver que el juicio se realice en forma privada, total o parcialmente, cuando estime que se pueda afectar la moral o el orden público o cuando perjudique irreparablemente la dignidad de las partes.

Artículo 24.- Actuación del juez

Para apreciar la prueba y determinar la conducta denunciada constituye hostigamiento sexual, el juez deberá considerar, de conformidad con las reglas de la sana crítica, todas las circunstancias en que ocurrieron los hechos, sin incluir consideraciones relativas a los antecedentes del comportamiento sexual de la persona ofendida.



Artículo 25.- Tipos de sanciones

Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán según la gravedad del hecho y serán las siguientes: la amonestación escrita, la suspensión y el despido, sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

Artículo 26.- Derechos de la persona cesante

Cuando la persona hostigada haya terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal o haya sido despedida por esa causa, tendrá derecho a:

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

Artículo 27.- Despido del hostigador

Toda persona a quien se le compruebe haber incurrido en acoso sexual, podrá ser despedida sin responsabilidad patronal.

Artículo 28.- Indemnización por daño moral

Cuando, mediante sentencia, se compruebe el hostigamiento, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral, si ha sido acreditado, lo cual también será de conocimiento del Juez de Trabajo.

Artículo 29.- Prescripción

El cómputo, la suspensión, la interrupción y los demás extremos relativos a la prescripción se regirán por lo que se estipula en el Título X del Código de Trabajo.

Artículo 30.- Normas supletorias

Para todo lo que no se regula en la presente Ley, si no existe incompatibilidad con este texto, se aplicarán, supletoriamente, el Código de Trabajo y las leyes laborales conexas. Se aplicará el Código Civil cuando no existan normas reguladoras.

Artículo 31.- Ambitos de aplicación de esta Ley

La presente Ley se aplicará a las relaciones obrero - patronales de los sectores público y privado.

Artículo 32.- Vigencia

Rige a partir de su publicación.

Artículo 33.- Transitorio único

Lo dispuesto en los artículos 5 y 7 anteriores deberá cumplirse en un plazo de tres meses, contado a partir de la vigencia de la presente Ley.

Comisión Legislativa Plena Segunda.- Aprobado el anterior proyecto el día catorce de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro.

Antonio Alvarez Desanti, Presidente.- Gerardo Humberto Fuentes González, Secretario.

Asamblea Legislativa.- San José, a los treinta días del mes de



enero de mil novecientos noventa y cinco.

Comuníquese al Poder Ejecutivo

Alberto F. Cañas, Presidente.- Juan Luis Jiménez Succar, Primer Secretario.- Mario A. Alvarez G., Segundo Secretario.

Dado en la Presidencia de la República.- San José, a los tres días del mes de febrero de mil novecientos noventa y cinco.

Ejecútese y publíquese

José María Figueres Olsen.- Los Ministras de Justicia y Gracia, Dr. Enrique castillo Barrantes y de Trabajo y Seguridad Social, Dr. Farid Ayales Esna.- 1 vez.- c-200.- (6963)" ^[1]

2. LA DOCTRINA EN COSTA RICA

a) Definición

"En la mayoría de los países que cuentan con legislación en este campo, el hostigamiento o acoso sexual ha sido definido mediante resoluciones de los jueces o analogía, pues se trata de una conducta que viola disposiciones jurídicas relativas a otros aspectos de la materia laboral (el despido injustificado, daños a terceros y otros).

En nuestro Texto se optó por incluir una definición legal específica de lo que es el acoso u hostigamiento sexual (artículo 3). Esta incluye los diversos elementos señalados en la definición tradicional y estricta del término, que son:

Es una conducta de naturaleza sexual

6. se trata de una conducta no deseada por quien la recibe

7. es reiterada (en la mayoría de los casos, pues esta característica no se exige cuando la conducta es tan grave que, habiendo ocurrido una sola vez, cause idéntico perjuicio a la víctima.

Como señalamos, esta definición recoge acertadamente los elementos contenidos en otras legislaciones, y se adelanta a lo dispuesto en muchos países al englobar los dos tipos de hostigamiento reconocidos por la doctrina: a) El que se da por chantaje ("quid pro quo") y b) el que se da por intimidación (se crea un ambiente hostil aún sin que exista una pérdida económica tangible). Particularmente adecuada nos apareció la definición presente en la legislación de Nueva Zelandia.

La amplitud de la definición adoptada en nuestra Ley también deriva del hecho de que no se señala quiénes pueden ser los sujetos activos (hostigadores) o pasivos (víctimas del hostigamiento) y permite tipificar como hostigamiento toda conducta que reúna las características apuntadas



independientemente de si proviene de un superior jerárquico (patrono o jefe) , de una persona del mismo nivel jerárquico (compañeros de trabajo) o aún de su subordinado, caso que parece inusual pero que es predominantemente masculinas y en las cuales una mujer, aún cuando tenga nivel jerárquico superior, podría ser hostigada por un subordinado varón. Así a pesar de que existe una relación jerárquica de naturaleza laboral en la cual la mujer posee un rango superior, por razones de género siempre existe una relación desigual de poder en favor del hombre, quien en un plano social tiende a sentirse en condición superior.

Sin embargo, el artículo de la Ley procura dar mayor claridad al concepto de hostigamiento sexual, el cual es todavía bastante novedoso en nuestro medio, y señala a manera de ejemplo algunas de sus manifestaciones." ^[ii]

b) La ley contra el hostigamiento

"La ley contra el hostigamiento sexual en Costa Rica irrumpió en la cotidianidad laboral y educativa dándole nombre a un hecho que ha perturbado la vida de muchas personas durante larga data: el hostigamiento sexual.

El mundo jurídico nacional incorporó el hostigamiento sexual en una Ley específica que no sólo sanciona el hecho, sino que lo define legalmente y enumera una serie de manifestaciones que los constituyen. Asimismo, el instrumento jurídico incorpora el nivel de prevención, al obligar el establecimiento de políticas internas en cada lugar de trabajo y estudio en contra del hostigamiento sexual.

A partir de la aprobación de la ley, el proceso de divulgación y promoción que se le otorgó, provocó la visibilización, conocimiento y reconocimiento del hecho por parte de las personas; de forma tal que el instrumento, en concordancia con el proceso de divulgación, han tenido como efecto inmediato la sustracción del carácter de normalidad a la acción y en consecuencia de la tolerancia de la que había gozado. Constancia de lo anterior es la irrupción de nuevos y numerosos casos ante las distintas instancias del sector público, lo que fue conocido por la Defensoría de los Habitantes en el Informe Anual de 1996 al reportar que duplicó la cantidad de denuncias que por este hecho conoció en virtud de las competencias previstas en el artículo de la ley de rito al recibir comunicación en todos los asuntos que por hostigamiento sexual se conocen en este ámbito público.

La Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia constituye un instrumento jurídico a nivel nacional que contempla y desarrolla derechos y concepciones jurídicas establecidas en



instrumentos internacionales. Particularmente los instrumentos sobre Derechos Humanos, que imponen obligaciones a los Estados para la satisfacción del derecho a la dignidad: la integridad física, psicológica y sexual, la igualdad entre hombre y mujeres, el derecho al trabajo y la educación, así como las obligaciones prevista en los instrumentos internacionales específicos de los Derechos de las Mujeres, que explican el hecho del hostigamiento sexual, obligan a su tutela. En ese ámbito conviene mencionar la Convención de Belén Do Para que define el hostigamiento sexual como una forma de violencia basada e el género y que consigna el derecho de las personas a tener una vida libre de violencia tanto en el ámbito público, como privado.

Concretamente el artículo 2 de la citada Convención conceptualiza el término violencia contra la Mujer, como aquel que:

"Tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en las instituciones educativas, establecimientos de salud o en cualquier otro lugar..."

En esta misma línea, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer consigna la obligación de no discriminar en contra de las feminas y la garantía del Derecho a la igualdad entre los hombres y las mujeres.

Todos los documentos Internacionales señalados constituyen el referente internacional del hostigamiento sexual, en cuyo ámbito se le conceptualiza como una forma de violencia de género en razón de que se perpreta principalmente en contra de las mujeres."ⁱⁱⁱ

3. ANÁLISIS DE ALGUNOS ELEMENTOS DE LA LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

"En el ámbito de aplicación de la Ley lo constituye las relaciones obrero-patronales de los sectores público y privados, requerimiento que se traduce en la obligada existencia de una relación laboral exigible sólo a la persona denunciada y no a la persona denunciante, es decir, sólo aquel que se encuentre en una relación de empleo puede ser sujeto activo de a ley, dado que en esta condición y aprovechándose de la misma es que ejerce el hecho.

La investigación y eventual sanción en el marco de la ley requiere de la potestad disciplinaria propia de los vínculos de naturaleza laboral y jerárquicos. Evidentemente, esta delimitación del ámbito resulta restringida, en virtud de que excluye de su cobertura y protección aquellos hechos que comenten personas con



ocasión de su cargo, pero que por su condición, no se encuentran sujetos a vínculos obrero/patronales, En este ámbito, los hechos perpetrados por personas con cargos de elección popular y por los estudiantes son excluidos del marco de la Ley..

Las personas receptora del hecho, víctimas o sujetas pasivas de la acción no tienen ningún requisito de naturaleza laboral para la interposición de la denuncia; su condición puede ser de personas trabajadoras, funcionarias, estudiantes, usuarias de los servicios, clientes, o cualesquiera otra.

La conducta es definida legalmente en el artículo 3º, de cuya descripción se pueden derivar los siguientes tres elementos básicos: se trata de un hecho con contenido sexual, que genera efectos en el bienestar personal y en las condiciones de empleo y/o estudio y es indeseado por quien lo recibe.

Evidentemente, se trata de un acto que tiene un contenido sexual y como consecuencia de que no es un hecho bienvenido, provoca efectos en la víctima que son posibles de detectar tanto a nivel laboral, tales como la pérdida de interés en el trabajo, y la reducción del rendimiento laboral; así como en el nivel de bienestar personal, con manifestaciones tales como los sentimientos de asco y desagrado, la depresión, el miedo hasta llegar a conflictos en las relaciones familiares.

El elemento de indeseabilidad como componente de la definición, merece particularmente atención por el alto contenido subjetivo, dado que los límites de las personas a cada manifestación del hecho con personales e individuales y en definitiva aluden al conjunto de experiencias y sensibilidad personal que le permitan aceptar determinados tipos de conductas y otros no, ahora bien, cuando la persona manifiesta el rechazo, se objetiviza lo indeseable y se traduce en el rechazo a la acción. De esta forma la exteriorización del rechazo constituye un límite concreto que representa claramente la falta de aceptación de la conducta que se dirige en su contra. En síntesis, pese a la subjetividad del componente definitorio del hecho, la negativa ha aceptar la conducta constituye el hecho objetivo, comprensible por las terceras personas y es lo que en definitiva marca el límite de la transgresión al derecho.

El hostigamiento sexual se ejerce como un mecanismo de poder y control que invade el ámbito de la intimidad física y sexual de las víctimas, sus espacios, intereses, como bien lo señala la ley, pueden ir desde hechos leves hasta muy graves, que se suceden de forma reiterada la mayoría de las veces, aunque puede ocurrir una sola vez, cuando se trata de una falta grave. Algunas manifestaciones del hecho se encuentran enumeradas en la Ley, cuyo listado constituye sólo una ejemplificación de algunas



manifestaciones posibles, pero no las únicas. Cualquier hecho no contemplado expresamente en la ley, siempre y cuando reúna los requisitos de la definición de la acción, puede ser considerada como un hecho de hostigamiento sexual.

La tendencia social de restar importancia al hecho, o inducir a la reconciliación entre las partes es contrarestanda en la misma Ley a través de una serie de herramientas que le incorporan coercitividad a la obligación de realizar la investigación ante la denuncia de los hechos, tal como la responsabilidad objetiva asignada al patrono que conociendo el hecho, incumpla darle trámite a la denuncia. De igual forma contribuyen a este fin las figuras jurídicas de la reinstalación de la víctima cuando haya sido despedida con ocasión de la denuncia, este cese del contrato laboral con responsabilidad cuando en el lugar de trabajo no existan procedimientos que garanticen el procedimiento de investigación y sanción; la garantía de no incurrir en represalias contra la víctima, ni testigos que han participado en el proceso y la obligatoriedad de la confidencialidad en relación con los hechos y la identidad de las partes.

El proceso de investigación y resolución del hecho debe ser realizado en un período corto, de tres meses señalados expresamente por la Ley, que tiene por fin garantizar que la situación de incerteza no se encuentre abierta por mucho tiempo, con las consecuencias sobre los bienes jurídicos que se protegen y la vida e intimidad de las personas involucradas. No obstante es necesario aclarar, que se protegen y la vida e intimidad de las personas involucradas. No obstante es necesario aclarar, que el término de tres meses es un término ordenatorio cuyo incumplimiento no puede interpretarse como preclusivo de la acción, dado que no tiene carácter de caducidad o prescripción que límite la acción y el derecho de las personas víctimas de reivindicar la violación a sus derechos. Este punto fue debidamente esclarecido en dictamen C-173.97 del 17 de setiembre de 1997 de la Procuraduría General de la República y en resolución de Expediente No.2064-97 de la Defensoría de los Habitantes.

Finalmente el instrumento posee la doble condición de garantizar la investigación y sanción de los hechos y concomitantemente la obligación de prevención del hecho, que lo establece a través del desarrollo de las políticas claras de respeto e igualdad en las relaciones humanas y la obligatoriedad de divulgarlas." ^{iv}

4. PÁGINAS WEB

a) Definición de mobbing o acoso moral



<http://www.mobbing.nu/>

b) Definición de heinz leymann

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

c) Definición de la u.e.

Definición de la U.E.: "Comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de manera directa o indirecta, de parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío " (14-5-01).^{vi}

d) Definición de i. piñuel y zabala

El mobbing es: "Un maltrato verbal y conductual continuado y frecuente en el tiempo, de al menos seis meses y que se produce cada semana; un objetivo final de fustigar, agobiar, reducir, acobardar, y romper la resistencia psicológica de la víctima para que abandone el lugar de trabajo mediante la baja, la renuncia o despido procedente; y una obligación de las víctimas de ir a un lugar de trabajo donde saben que van a ser fustigados".^{vii}

e) Definición de dirección general de relaciones laborales de catalunya

Conjunto de comportamientos, acciones o conductas ejercidas por una o diversas personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, destinadas a dañar la integridad física y psicológica de una o más personas, con un desequilibrio de fuerzas, con el objetivo de destruir su reputación y sus redes de comunicación y perturbar el ejercicio de sus funciones aprovechando las deficiencias en el sistema organizativo.^{viii}



5. TIPOS DE MOBBING

a) Acoso Vertical

"Descendente: Presión ejercido por un superior sobre uno o más subordinados (bossing)

Ascendente: Presión ejercida por un trabajador o un grupo de trabajadores sobre un superior jerárquico."^{ix}

b) Acoso Horizontal

"Presión ejercida por un trabajador o grupo de trabajadores sobre uno de sus compañeros."^x

c) Acoso Sexual

"Comportamientos físicos, verbales o no verbales, basados en el sexo, indeseables y ofensivos para la persona que es objeto y que afectan a su dignidad."^{xi}

d) Acoso Metálico

" Este término se hace servir para identificar situaciones en que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, aplicada de forma sistemática durante un tiempo sobre otra persona tendente a provocar el desprestigio de la misma, utilizando para ello cualquier medio de comunicación de masas" Definición de Marina Parés Soliva, Junio 2005)"^{xii}

e) Mobbing Inmobiliario

" Este término se hace servir para identificar situaciones en que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, aplicada de forma sistemática durante un tiempo sobre otra persona con la cual mantiene un vínculo contractual a través de un arrendamiento urbano " Definición de José-Ramón Jiménez González (RTS,nº 175, Septiembre 2004)"^{xiii}

f) Causas del Mobbing

- Deficiencias en la Organización



"Inexistencia de definición de tareas y funciones.
Abuso de poder
Fomento de la competitividad agresiva entre compañeros
Precariedad laboral
Estilo de mando autoritario
Inexistencia de procedimientos para resolver los conflictos
Inexistencia de códigos de conducta aceptables"^{xiv}

g) Situaciones Individuales

"La voluntad de influenciar (dominar al otro)
Rechazo a aquello que es diferente
La envidia, los celos y la rivalidad
El miedo (a perder el trabajo, a no estar a la altura)
Los secretos que es necesario proteger (fraudes, corrupción, irregularidades)"^{xv}

h) Individuales

• Características

"La persona recibe ataque sutiles.
Acciones de iniquidad (diferencias retributivas, de trato, de formación, de distribución del trabajo, etc...)
Contra sus relaciones sociales en el trabajo (prohibición de hablarle, ignorar su presencia, aislarla de los compañeros...)"^{xvi}

• Perfil

• Existencia de dos partes

"1) El acosador con comportamientos y actitudes hostiles, dominantes o vejatorias (no es necesario que el acosador tenga una posición jerárquica superior a la víctima) y
2) La víctima en una posición de desventaja"^{xvii}

• Situación de asimetría

La correlación de fuerzas ha de ser desequilibrada, ya sea porque la víctima no pueda defenderse o huir, ya sea por motivos sociales (posición jerárquica, categoría profesional) o por motivos económicos (dependencia material, estabilidad laboral), o bien por causas físicas (edad, fuerza o resistencia física) o psíquicas (



amor propio de la víctima, carisma del acosador...) "xviii

- **Intencionalidad**

Los comportamientos han de estar claramente destinados a hacer daño a la víctima y con una clara determinación, ya sea a través de actitudes destinadas a desacreditarla, discriminarla, ofenderla, humillarla o violentarla."xix

- **Frecuencia y duración**

La adopción de estos comportamientos ha de ser sistemática y a lo largo del tiempo."xx

- **Destino**

Los comportamientos han de estar claramente destinados y focalizados sobre una persona o bien sobre un grupo muy reducido de personas."xxi

- **Manifestación inicial**

Normalmente, durante la primera fase, el agresor adopta los comportamientos de acoso de manera secreta, oculta o sutil."xxii

- **Objetivo**

El objetivo básico de los comportamientos de acoso psicológico consisten en librarse de una persona porque resulta incómoda sea por motivos personales, sindicales o económicos."xxiii

- **Fases**

FASES	Descripción	Objetivo	Consecuencias
-------	-------------	----------	---------------



Seducción	Sin esta fase no puede darse el acoso. En esta fase el acosador aún no ha manifestado su gran potencial violento.	Normalmente, la seducción, va dirigida a la víctima, pero en ocasiones la seducción está destinada al entorno proximo de la victima, y esta fase puede quedar enmascarada.	Es una estrategia encaminada al conocimiento de las grietas (debilidades) de la futura víctima y cuyo objetivo es la absorción de "algo" que tiene de más la víctima. Ese algo de más, puede ser una cualidad personal o bien contactos sociales.
Conflicto	Aparición de un conflicto: disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, o fricciones personales. Relación interpersonal ya fuera buena o neutra sufre, bruscamente, un cambio negativo	Las partes intentan defender sus puntos de vista o intereses. Una de las partes inicia una estrategia para influir, vencer o oprimir al otro	El conflicto puntual no se resuelve, se convierte en crónico y se pasa al acoso. La mayoría de expertos definen el mobbing a partir de esta fase. Una mala resolución del conflicto es lo que lleva al acoso laboral. Algunas veces, es tan corto el espacio de tiempo que separa "el conflicto" del "acoso" que se solapan



<p>Acoso</p>	<p>La parte más fuerte adopta actitudes molestas para la otra. Son acciones sutiles, indirectas y difíciles de detectar. Están destinadas a atacar el punto más débil de la víctima</p>	<p>El acosador tiende a buscar apoyo consiguiendo poner a algunos miembros de la plantilla de su parte. Eso lo consigue a través de comentarios o críticas destinadas a desacreditar a la víctima y ponerla en el punto de mira, o bien mediante la insinuación de posibles represalias a los "no seguidores"</p>	<p>La víctima puede empezar a preguntarse que es lo que hace mal. Si la víctima no socializa el problema o conflicto, o si el sistema de notificación y de resolución de conflictos no funciona se pasará a la siguiente fase.</p>
<p>Entorno</p>	<p>La respuesta del entorno laboral será la que determinará la resolución rápida del acoso o bien su implantación permanente, con el consiguiente daño en la salud del acosado. Por tanto el entorno es un elemento básico en el desarrollo o en la resolución del acoso laboral</p>	<p>Las razones de las personas para ser Testigos Mudos: a) porque tienen miedo. b) por una avidez insaciable de poder, c) porque disfrutan del espectáculo, y d) por tener una fuerte relación de dependencia con el acosador</p>	<p>Aislamiento extremo de la víctima e introyección de la culpa .</p>



<p>Intervención de la Empresa</p>	<p>El acosador utiliza actitudes o comportamientos de aislamiento y de agresión o ataque más directo o contundente. Pueden aparecer comportamientos de acoso grupal y la víctima empieza a ser vista como una amenaza o molestia, "persona non grata".</p>	<p>Que la víctima vaya perdiendo sus mecanismos de afrontamiento, de defensa o de lucha. El acoso puede surgir en cualquier empresa, algunas veces porque la organización del trabajo tiene una deficiente planificación y en otras porque forma parte integrante del "hacer" empresarial. Tanto si se trata de una estrategia empresarial consciente, como inconsciente no debemos olvidar que reposa sobre el sufrimiento moral y físico del trabajador.</p>	<p>La empresa se da cuenta de la situación e intenta actuar. Normalmente enfoca la situación identificando a la víctima como problema. Lo interpreta como un conflicto interpersonal, hace culpable a la víctima y evita asumir su responsabilidad. Se acaba dando bajas médicas sucesivas a la víctima en lugar de buscar el foco emisor o la raíz del problema. La personalidad y comportamiento de la víctima cambia y el acosador lo aprovecha para indicarlo como causa del problema. Incluso si la víctima lucha contra las conductas anómalas del acosador este hecho será interpretado por la plantilla como una actitud negativa por parte de la víctima.</p>
-----------------------------------	--	--	--



Exclusión	<p>El aislamiento de la víctima es extremo y generalizado por parte de la plantilla Consiste en la exclusión del acosado del mundo laboral, ya sea por despidos, jubilaciones anticipadas, invalidez, pérdida de la razón y a veces, incluso, con pérdida de la vida (suicidio, accidentes laborales mortales).</p>	<p>Que la víctima pida un cambio de lugar de trabajo o que se marche de la empresa.</p>	<p>Alteración del equilibrio socioemotivo y psicofísico de la víctima Claudicación de sus sistemas de afrontamiento Exclusión del mundo laboral.</p>
Recuperación	<p>Nueva Fase: LA RECUPERACIÓN Debido al mayor conocimiento y difusión de este proceso destructivo, existen personas en la empresa (jefes y compañeros) que se niegan a agredir y también existen personas fuera de la empresa que ayudan a la reparación del daño recibido.</p>	<p>Existen varios caminos para salir del agujero, pero en todos ellos se deben recorrer dos fases: la primera es la desactivación emocional, la segunda sobrevivir haciéndose fuerte. La desactivación emocional, es dejar de estar tan activos a las emociones.</p>	<p>La recuperación normalmente será a posteriori, ya fuera del territorio del acosador. La desactivación emocional en esta fase es muy importante pero difícil. Ayudaría que existieran medios para denunciar o publicar casos concretos.</p>



FUENTES CONSULTADAS

- ⁱ LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA N° 7476 de 3 de febrero de 1995
- ⁱⁱ ALVAREZ DESANTI (Antonio) Comentario Sobre la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo de la Docencia. Revista Parlamentaria, San José, No. 2, agosto 1995, pp. 308-309. (Localización: Biblioteca Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica. Signatura: 328 R)
- ⁱⁱⁱ MORA M (Alejandra) Ley contra el Hostigamiento Sexual: Comentario a la Ley y un análisis desde el principio de igualdad jurídica. IVISTITIA, San José No. 159, marzo 2000, pp. 9-10. Localización: Biblioteca Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica. Signatura: 340 I)
- ^{iv} <http://www.mobbing.nu/>
- ^v <http://www.mobbing.nu/>
- ^{vi} <http://www.acosomoral.org/indexdef.htm>
- ^{vii} <http://www.acosomoral.org/indexdef.htm>
- ^{viii} <http://www.acosomoral.org/indexdef.htm>
- ^{ix} <http://www.acosomoral.org/indexdef.htm>
- ^x <http://www.acosomoral.org/indexdef.htm>
- ^{xi} <http://www.acosomoral.org/indexdef.htm>
- ^{xii} <http://www.acosomoral.org/indexdef.htm>
- ^{xiii} <http://www.acosomoral.org/indexdef.htm>
- ^{xiv} <http://www.acosomoral.org/indexcausas.htm>
- ^{xv} <http://www.acosomoral.org/indexcausas.htm>
- ^{xvi} <http://www.acosomoral.org/indexcausas.htm>
- ^{xvii} <http://www.acosomoral.org/indexcausas.htm>
- ^{xviii} <http://www.acosomoral.org/indexcausas.htm>
- ^{xix} <http://www.acosomoral.org/indexcausas.htm>
- ^{xx} <http://www.acosomoral.org/indexcausas.htm>
- ^{xxi} <http://www.acosomoral.org/indexcausas.htm>
- ^{xxii} <http://www.acosomoral.org/indexcausas.htm>
- ^{xxiii} <http://www.acosomoral.org/indexcausas.htm>



AVISO LEGAL

El Centro de Información Jurídica en Línea es un centro de carácter académico con fines didácticos, dentro del marco normativo de los usos honrados realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley de Derechos de Autor y Conexos número 6683, reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos, acuerdos municipales, reglamentos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley de Derechos de Autor y Conexos número 6683. Elabora compendios de obras literarias o de artículos de revistas científicas o técnicos con fines didácticos dentro de los límites estipulados en el artículo 58 de la Ley de Procedimientos de Observancia de los Derechos de Propiedad Intelectual número 8039.