



Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)

<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA: ACOSO LABORAL: NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA

SUMARIO:

1. ALGUNAS ACLARACIONES TERMINOLÓGICAS PREVIAS O MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA
 - a. ACOSAR
 - b. ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO
 - c. CLASIFICACIÓN
 - i. ACOSO VERTICAL
 - ii. ACOSO HORIZONTAL
 - iii. ACOSO SEXUAL
 - iv. ACOSO METÁLICO
 - v. MOBBING INMOBILIARIO
 - d. CARACTERÍSTICAS
 - i. EXISTENCIA DE DOS PARTES
 - ii. SITUACIÓN ASIMÉTRICA
 - iii. INTENCIONALIDAD
 - iv. FRECUENCIA Y DURACIÓN
 - v. DESTINO
 - vi. MANIFESTACIÓN INICIAL
 - vii. OBJETIVO
 - viii. FASES
2. ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN COSTARRICENSE
 - a. CÓDIGO DE TRABAJO
 - b. LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA
 - i. FUNDAMENTO
 - ii. PRINCIPIOS REGENTES
 - iii. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
 - iv. RESPONSABILIDADES Y GARANTÍAS
 - v. PROCEDIMIENTO JUDICIAL PARA SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
 - vi. SANCIONES
 - vii. DISPOSICIONES FINALES
3. ACOSO LABORAL EN LA JURISPRUDENCIA
 - a. EL MOBBING -ACOSO LABORAL- UNA APROXIMACIÓN CONCEPTUAL



b. DIFERENCIAS DEL MOBBING -ACOSO MORAL U HOSTIGAMIENTO LABORAL- Y OTRAS FIGURAS ANÁLOGAS

DESARROLLO

1. ALGUNAS ACLARACIONES TERMINOLÓGICAS PREVIAS O MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA

c. ACOSAR

"**acosar**. (Del ant. *cosso*, carrera). tr. Perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona. || **2**. Hacer correr al caballo. || **3**. Perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos." ¹

d. ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO

"~ **moral**, o ~ **psicológico**. 1. m. Práctica ejercida en las relaciones personales, especialmente en el ámbito laboral, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente." ²

"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)" ³

"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)." ⁴

"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

Concepto jurídico de mobbing o acoso moral : " **Presión laboral tendenciosa encaminada a la auto-eliminación de la víctima**" por el Magistrado R. Gimeno Lahoz en la 1ª Jornada sobre Mobbing en Girona.

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. (Direcció General de Relacions Laborals.Generalitat de Catalunya)

El Acoso psicológico en el trabajo tiene el objetivo de destruir la estabilidad psicológica de un ser humano, a través del descrédito y la rumorología. Se practica acosando grupalmente de tal manera que la víctima "estigmatizada" no pueda defenderse, que no pueda hablar o que su palabra ya no tenga ningún valor. La indefensión de la víctima proviene de la pasividad de los testigos de la violencia, que permiten la destrucción de otro ser humano de manera indignamente cobarde. (Marina Parés.2005)" ⁵

e. CLASIFICACIÓN

i. 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." ⁶

ii. ACOSO HORIZONTAL

"Presión ejercida por un trabajador o grupo de trabajadores sobre uno de sus compañeros" ⁷

iii. 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." ⁸

iv. 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)"⁹

v. 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)"¹⁰

f. CARACTERÍSTICAS

i. 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"¹¹

ii. SITUACIÓN ASIMÉTRICA

"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...)"¹²

iii. INTENCIONALIDAD

"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."¹³

iv. FRECUENCIA Y DURACIÓN

"La adopción de estos comportamientos ha de ser sistemática y a lo largo del tiempo."¹⁴

v. DESTINO

"Los comportamientos han de estar claramente destinados y focalizados sobre una persona o bien sobre un grupo muy reducido de personas."¹⁵

vi. MANIFESTACIÓN INICIAL



"Normalmente, durante la primera fase, el agresor adopta los comportamientos de acoso de manera secreta, oculta o sutil."¹⁶

vii. 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." ¹⁷

viii. Fases

FASES DEL MOBBING ¹⁸

por Marina Parés *

FASES	Descripción	Objetivo	Consecuencias
Seducción	<p>Sin esta fase no puede darse el acoso. En esta fase el acosador aún no ha manifestado su gran potencial violento.</p> <p>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.</p>	<p>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, para posteriormente expropiárselo. Ese algo de más, puede ser una cualidad personal, un cargo o bien contactos sociales.</p>	<p>Sobre la futura víctima la consecuencia serán arrebatarle algo que le pertenece (amigos, puesto de trabajo, cargo, popularidad, etc...)</p> <p>Sobre el entorno la consecuencia es que va a ser engañado para que valide la apropiación</p>
Conflicto	<p>Aparición de un conflicto: disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, o fricciones personales.</p> <p>Relación interpersonal ya fuera buena o neutra sufre, bruscamente, un cambio negativo</p>	<p>Las partes intentan defender sus puntos de vista o intereses. Una de las partes inicia una estrategia para influir, vencer o oprimir al otro.</p> <p>El conflicto puntual no se resuelve, se convierte en crónico y se pasa al acoso.</p>	<p>La consecuencia es el hostigamiento.</p> <p>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 y en otras ocasiones el conflicto es creado artificialmente por el instigador como excusa para hostigar a la</p>



			víctima.
Acoso	<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 con el objetivo de castigarla por su insumisión.</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>
Entorno	<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>La inhibición del entorno para proteger a la víctima y el surgimiento de aliados del instigador en él provoca:</p> <p>a) el Aislamiento extremo de la víctima.</p> <p>b) la Introyección de la culpa.</p>
Intervención de la Empresa	<p>El acosador utiliza actitudes o comportamientos de aislamiento y de agresión o ataque más directo o contundente. Con ello consigue que la organización le consienta los atropellos.</p> <p>Pueden aparecer</p>	<p>El objetivo es que la víctima vaya perdiendo sus mecanismos de afrontamiento, de defensa o de lucha.</p> <p>El acoso puede surgir en cualquier empresa, algunas veces porque la organización del trabajo tiene una</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.</p> <p>Se acaba dando bajas médicas sucesivas a la</p>



	<p>comportamientos de acoso grupal y la víctima empieza a ser vista como una amenaza o molestia, como "persona non grata".</p>	<p>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>víctima en lugar de buscar el foco emisor o la raíz del problema.</p> <p>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>
<p>Exclusión</p>	<p>El aislamiento de la víctima es extremo y generalizado por parte de la plantilla</p> <p>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>El objetivo del instigador del acoso es que la víctima desaparezca del ámbito laboral como represalia final a su falta de sometimiento. Los mecanismos de desaparición pueden ser que la víctima pida un cambio de lugar de trabajo o que se marche de la empresa.</p>	<p>Las consecuencias para la víctima serán:</p> <ul style="list-style-type: none">a) la Alteración del equilibrio socioemotivo y psicofísico de la víctimab) la Claudicación de sus sistemas de afrontamientoc) la Exclusión del mundo laboral. <p>Las consecuencias para la organización:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Pérdida de los trabajadores más brillantesb) Descenso de la eficacia por el mal clima laboral reinante (contexto tóxico)c) Desaparición de la eficiencia por la extensión de la mediocridad técnica y humana (síndrome MIA)



<p>Recuperación</p>	<p>Nueva Fase: LA RECUPERACIÓN</p> <p>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 haciendose fuerte.</p> <p>La desactivación emocional, es dejar de estar tan activos a las emociones.</p> <p>Sobrevivir, es re-encontrar la ilusión por vivir y saber que existe una vida feliz después de un acoso.</p>	<p>La desactivación emocional en esta fase es muy importante pero difícil. Ayudaría que existieran medios para denunciar o publicar casos concretos.</p> <p>La recuperación normalmente será a posteriori, ya fuera del territorio del acosador.</p> <p>Hay alguna organización (pocas) que actúan apoyando a la víctima y consiguen romper la mediocridad laboral promovida por la envidia del acosador y crear un clima laboral sano, sin malos rollos .</p>
---------------------	--	--	--

2. ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN COSTARRICENSE

a. CÓDIGO DE TRABAJO

"Artículo 69.-

Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus Leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos:

(...)

c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;" ¹⁹

Artículo 83.-

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;

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 o



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 ejecutan 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 inmediato 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.

La regla que contiene el párrafo final del artículo 81 rige también a favor de los trabajadores." ²⁰

b. LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA²¹

i. CAP. I. FUNDAMENTO

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.

ii. CAP. II. PRINCIPIOS REGENTES

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.

iii. CAP. III. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

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.

iv. CAP. IV. RESPONSABILIDADES Y GARANTÍAS

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.

v. CAP. V. PROCEDIMIENTO JUDICIAL PARA SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

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.

vi. CAP. VI. SANCIONES

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.



vii. CAP. VII. DISPOSICIONES FINALES

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.- Ámbitos 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.

3. ACOSO LABORAL EN LA JURISPRUDENCIA

a. EL "MOBBING" -ACOSO LABORAL-. UNA APROXIMACIÓN CONCEPTUAL

"V.- EL "MOBBING" -ACOSO LABORAL-. UNA APROXIMACIÓN CONCEPTUAL.

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, psicoterror, hostigamiento laboral, persecución encubierta, intimidación en el trabajo, maltrato psicológico o violencia psíquica- proviene del verbo inglés "*to mob*" lo que significa "*atacar, maltratar, atropellar, asediar*" (puede consultarse "*Mobbing*" en www.iespana.es/acoso-moral/documentos) . En la década de los 80, Heinz Leymann, psicólogo de origen alemán radicado en Suecia, introdujo este para referirse al acoso en los lugares del trabajo. Para Leymann el *Mobbing* son "*actitudes hostiles, frecuentes y repetidas en el lugar de trabajo, dirigidas a una*



misma persona" (MÁRQUEZ GARMENDIA, M. «Acoso moral en el trabajo en Derecho Laboral» en *Derecho Laboral*, Tomo XLVI, N°210, abril-junio 2003, p. 316). En otras palabras, nos referimos a un "tipo de situación comunicativa que amenaza con infligir al individuo graves perjuicios psíquicos o físicos. El "Mobbing" es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas en forma aislada, podrán parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos" (Mobbing"...Ibidem.). Se ha conceptualizado también como "el conjunto de acciones sistemáticamente realizadas, con manifiesta intención de afectar el bienestar y enfocadas sobre un individuo o grupo de individuos en la organización a fin de ocasionar molestia" (véase Gómez Mena, A. "Hostigamiento psicológico laboral: una amenaza para las organizaciones" en <http://www.suratep.com/articulos/220>). Por su parte, el sindicato OTPRL-UGT de Cataluña, España, se refiere al acoso moral o "Mobbing" cuando "se ejerce una violencia psicológica externa, de forma sistemática y prolongada en el tiempo, sobre otra persona en el lugar de trabajo con el fin de destruirla psicológica y socialmente y provocar así su renuncia o inducirla a su dimisión. Se trata, en definitiva, de conductas agresivas y abusivas, especialmente de palabra, actos y gestos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica de una persona, o que puedan hacer peligrar su puesto de trabajo o degradar el clima laboral" (consúltese Acoso Moral o "Mobbing" en <http://www.ugtcatalunya.com/extranet/pb/1150.pdf>). Por su parte la psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen define el acoso moral como "toda conducta (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integración psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo" (MÁRQUEZ GARMENDIA, M. Op.cit., págs. 316 y 317, citando a Marie-France Hirigoyen. *El acoso moral en el trabajo*. Paidós, Barcelona, 2001). En 1998, ante el incremento de los problemas laborales a nivel mundial producidos por el "Mobbing", la Organización Internacional del Trabajo -OIT- en 1998 publicó el informe "Violencia en el Trabajo" ("InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment. Safe Work: Violence at work". Puede consultarse en www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence) donde se trató de dar respuesta a varias preguntas entre ellas: ¿Qué tan grande es el problema de la violencia en el trabajo?, ¿Qué formas de violencia se emplean?, ¿Cuáles son los sectores laborales más afectados?, ¿Cuál es el costo individual, empresarial y social de la violencia en el trabajo?, ¿Entendemos nosotros por qué la violencia en el trabajo ocurre?. Se destacó fundamentalmente que la



violencia en el trabajo no es un problema individual ni aislado sino más bien estructural; sea de carácter organizacional donde influyen, incluso, factores de índole cultural. Asimismo, se concluyó que el costo de la violencia en el trabajo no sólo tiene un efecto inmediato en la víctima sino también un efecto *dominó* sobre terceros -sea de manera directa o indirecta-, sobre la empresa y sobre la comunidad. Por ejemplo, del estudio realizado en los años de 1998 y 1999 se logró demostrar que en Estados Unidos el crimen en el lugar de trabajo generó un costo aproximado de 1.8 millones de dólares de pérdida de empleo diario cada año. Mientras que, en Alemania, el costo total del *Mobbing* fue estimado en 2.5 billones de marcos por año. Del mismo modo, en Canadá se reportó un incremento en la violencia entre los obreros de un 88% desde 1985 y en Nueva Zelandia se calculó una pérdida de 1.2 billones de dólares neozelandeses entre 1993 y 1994 por esta clase de violencia. Pero el impacto y costo de la violencia en el trabajo afectan también en otros niveles: **A) De la vida de los trabajadores:** del resultado de la violencia y la humillación usualmente se produce la desmotivación, la pérdida de confianza y de la auto-estima, la depresión, furia, ansiedad e irritabilidad. En el mismo sentido se produce estrés, y si la causa de la violencia no se elimina o no se busca la ayuda adecuada para su tratamiento, esos síntomas son propicios para desarrollar enfermedades, desórdenes físicos, problemas de tabaco, alcohol o abuso de drogas, que pueden conducir a accidentes laborales, invalidez y eventualmente al suicidio. **B) En el lugar de trabajo:** la violencia puede generar problemas en las relaciones interpersonales, en la organización y en el ambiente general del trabajo. Puede reducir la eficiencia y la productividad laboral, el deterioro del producto laboral, la pérdida de la imagen corporativa o la reducción del número de clientes. **C) En la comunidad:** produce problemas de salud, con los costos que ello acarrea, principalmente en la rehabilitación de la víctima, el desempleo, la violencia y la desestabilidad social."²²

b. DIFERENCIAS DEL "MOBBING" -ACOSO MORAL U HOSTIGAMIENTO LABORAL- Y OTRAS FIGURAS ANÁLOGAS

"VI.- DIFERENCIAS DEL "MOBBING" -ACOSO MORAL U HOSTIGAMIENTO LABORAL- Y OTRAS FIGURAS ANÁLOGAS: Con el objeto de no incurrir en una indebida aplicación con otras figuras similares, conviene diferenciar el "Mobbing" o el acoso laboral de otras figuras análogas como el estrés profesional, las situaciones conflictivas laborales y la agresión aislada. Diferencia: **a) con el estrés profesional:** el estrés no es otra cosa que las consecuencias



sufridas por el trabajador producto de la sobrecarga y las malas condiciones en el trabajo. Cuando una persona es sometida a un ritmo agotador sólo está cansada, pero cuando se le empieza a humillar públicamente, cae enferma. **b) De las situaciones conflictivas laborales:** en los casos de conflicto, generalmente se exteriorizan por medio de los reproches. En el caso del acoso, por el contrario se oculta "lo no verbalizado. No se establece una relación simétrica como en el conflicto sino una relación dominante-dominado, en la que el que controla el juego intenta someter al otro y hacerle perder su identidad. Cuando eso ocurre dentro de una relación de subordinación, hay un abuso de poder jerárquico, y la autoridad legítima se convierte en dominio sobre una persona" (MÁRQUEZ GARMENDIA, M. Op.cit., p.318) y **c) de la agresión aislada:** una agresión verbal aislada es un acto de violencia pero no de acoso laboral a menos que vaya precedido de múltiples pequeñas agresiones. Los reproches reiterados sí lo son, máxime si hay otras conductas descalificadoras contra la persona. El acoso laboral puede, entonces, llegar a legitimar al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal (artículo 83 inciso j) del Código de Trabajo) sin que el retiro se considere como abandono del cargo, pues en el fondo es un despido indirecto. (En similar sentido ver los votos N°s 217 de las 14:30 horas del 3 de noviembre de 1998 y 752 de las 10:00 horas del 14 de diciembre de 2001).

VIII.-Con base en lo expuesto se debe rechazar el recurso interpuesto y en consecuencia, confirmar la sentencia recurrida" ²³

Fuentes citadas

¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. [EN LÍNEA], España. Diccionario de la Real Academia Española. Recuperado el 10 de marzo del 2006 en: <http://www.rae.es/>

² MOBBING.NU. [El acoso moral o psicológico entra en el DRAE.](http://www.mobbing.nu/) . [Internet], Recuperado el 10 de marzo del 2006 en <http://www.mobbing.nu/>

³ MARINA. Acoso Moral. Definiciones de Mobbing o Acoso Moral [Internet], Recuperado el 10 de marzo del 2006 en



- <http://www.acosomoral.org/indexdef.htm>
- ⁴ MARINA. Acoso Moral. Definiciones de Mobbing o Acoso Moral [Internet], Recuperado el 10 de marzo del 2006 en <http://www.acosomoral.org/indexdef.htm>
- ⁵ MARINA. Acoso Moral. Definiciones de Mobbing o Acoso Moral [Internet], Recuperado el 10 de marzo del 2006 en <http://www.acosomoral.org/indexdef.htm>
- ⁶ MARINA. Acoso Moral. Definiciones de Mobbing o Acoso Moral [Internet], Recuperado el 10 de marzo del 2006 en <http://www.acosomoral.org/indexdef.htm>
- ⁷ MARINA. Acoso Moral. Definiciones de Mobbing o Acoso Moral [Internet], Recuperado el 10 de marzo del 2006 en <http://www.acosomoral.org/indexdef.htm>
- ⁸ MARINA. Acoso Moral. Definiciones de Mobbing o Acoso Moral [Internet], Recuperado el 10 de marzo del 2006 en <http://www.acosomoral.org/indexdef.htm>
- ⁹ MARINA. Acoso Moral. Definiciones de Mobbing o Acoso Moral [Internet], Recuperado el 10 de marzo del 2006 en <http://www.acosomoral.org/indexdef.htm>
- ¹⁰ MARINA. Acoso Moral. Definiciones de Mobbing o Acoso Moral [Internet], Recuperado el 10 de marzo del 2006 en <http://www.acosomoral.org/indexdef.htm>
- ¹¹ MARINA. Acoso Moral. Causas del Mobbing [Internet], Recuperado el 10 de marzo del 2006 en <http://www.acosomoral.org/indexcausas.htm>
- ¹² MARINA. Acoso Moral. Causas del Mobbing [Internet], Recuperado el 10 de marzo del 2006 en <http://www.acosomoral.org/indexcausas.htm>
- ¹³ MARINA. Acoso Moral. Causas del Mobbing [Internet], Recuperado el 10 de marzo del 2006 en <http://www.acosomoral.org/indexcausas.htm>
- ¹⁴ MARINA. Acoso Moral. Causas del Mobbing [Internet], Recuperado el 10 de marzo del 2006 en <http://www.acosomoral.org/indexcausas.htm>
- ¹⁵ MARINA. Acoso Moral. Causas del Mobbing [Internet], Recuperado el 10 de marzo del 2006 en <http://www.acosomoral.org/indexcausas.htm>
- ¹⁶ MARINA. Acoso Moral. Causas del Mobbing [Internet], Recuperado el 10 de marzo del 2006 en <http://www.acosomoral.org/indexcausas.htm>
- ¹⁷ MARINA. Acoso Moral. Causas del Mobbing [Internet], Recuperado el 10 de marzo del 2006 en <http://www.acosomoral.org/indexcausas.htm>
- ¹⁸ MARINA. Acoso Moral. Causas del Mobbing [Internet], Recuperado el 10 de marzo del 2006 en <http://www.acosomoral.org/fases.htm>
- ¹⁹ Código de Trabajo, Ley número 2 del 23 de agosto de 1943; Art. 69
- ²⁰ Código de Trabajo, Ley número 2 del 23 de agosto de 1943; Art.83
- ²¹ Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley N° **7476 del 03 de febrero de 1995**
- ²² SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución número 792-2003 del 18 de diciembre del 2003.



²³ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución número 792-2003 del 18 de diciembre del 2003.