



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: EL MOBBING EN LA JURISPRUDENCIA COSTARRICENSE

### SUMARIO:

1. DEFINICIÓN
2. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL
3. CLASIFICACIÓN
4. CARACTERÍSTICAS
5. FACTORES
6. INDICIOS DEL MOBBING
7. EFECTOS O CONSECUENCIAS
8. DIFERENCIAS DEL "MOBBING" -ACOSO MORAL U HOSTIGAMIENTO  
LABORAL- Y OTRAS FIGURAS ANÁLOGAS
9. SITUACIÓN DE COSTA RICA
10. NORMATIVA DE ACOSO MORAL EN LA UNIÓN EUROPEA Y ESPAÑA



## DESARROLLO

### 1. DEFINICIÓN

"El término *"mobbing"* (o acoso moral en el trabajo), invocado por la parte actora en su recurso, 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)."<sup>1</sup>

"La Authority (HSA) de Irlanda en 2003, acordó definir el acoso moral como *«una conducta inadecuadamente reiterada, directa o indirecta, que puede ser verbal, física o de otro modo, de una o más personas contra una u otras en el lugar de trabajo y/o en el proceso de contratación que, razonablemente, puede considerarse que contraviene el derecho de las personas a un trabajo digno. Un incidente aislado de conducta no se considera acoso»* [\[1\]](#). Algo más genérica es la ofrecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Informe para la discusión en la Reunión de expertos encargada de elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el sector de los servicios para octubre de 2003 en Ginebra, para quien el *mobbing* es *«la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta»*. Esa generalidad radica en el elemento subjetivo activo, el acosador, en cuanto lo



identifica no con un sujeto sino con varios sujetos, debiéndose distinguir entre quién promueve el mobbing, autor, y quienes lo secundan por una simple acción simpática o mimética. Otra definición admisible, ésta con carácter normativo en España, es la contenida en el Convenio Colectivo Estatal para las empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria, publicado por Resolución del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 25 de junio de 2003, cuyo art. 46.3º. k), define el acoso moral como *«el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de una violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sea cual sea la forma de expresión de las situaciones de acoso»* <sup>[2]</sup>. Otra de las definiciones, es la descrita en el Convenio Colectivo Estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales (código de Convenio número 9902045), publicado por Resolución del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 3 de septiembre de 2002, cuyo artículo 92 define el "mobbing" como la *«actitud que consiste en el maltrato persistente, deliberado y sistemático de uno o varios miembros de una organización de superior, igual o inferior jerarquía en la empresa hacia un individuo, teniendo entre otros objetivos, su anulación psicológica y social y su abandono de la organización, en deterioro de su ámbito laboral y su salud»*. Por su parte, Heinz Leyman, lo describe *"...una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media de una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo."* <sup>[3]</sup>. Para Schuster, el acoso institucional es una de las experiencias más devastadoras que puede sufrir un ser humano en situaciones sociales ordinarias. Lo define como *"ser objeto de agresión por los miembros del propio grupo social, y lo distingue de dos situaciones próximas: el rechazo social, en el que el individuo puede ser excluido por sus iguales de contactos e interacciones, pero no perseguido, y la desatención social, en la que el individuo es, simplemente, ignorado"* <sup>[4]</sup>. "2

## 2. 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](http://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](http://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." <sup>3</sup>

### 3. CLASIFICACIÓN

"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)." <sup>4</sup>

"Según algunos especialistas en la materia, el mobbing o acoso psicológico se clasifica principalmente en cuatro tipos:

**I.- Descendente (también denominadas Bossing <sup>[5]</sup>):** El acoso lo ejerce una persona que ostenta poder contra un subordinado. El hostigador se aprovecha de su cargo y de su autoridad para mantener sus estrategias abusivas.

**II.- Horizontal:** Cuando un trabajador o una trabajadora es acosada por un compañero del mismo nivel jerárquico. También puede ser un grupo de colegas en contra de un compañero, pero usualmente hay un líder en el grupo apoyado de alguna forma por su superior.

**III.- Ascendente:** Se da cuando una persona con un rango jerárquico superior es hostigado por uno o varios de sus subordinados.

**IV.- Total:** Cuando la persona se ve asediada por su jefe, aislada por sus compañeros y boicoteada por sus empleados.

Absolutamente, ningún trabajador o trabajadora, independientemente del lugar que ocupe en la escala jerárquica de la organización, se encuentra exento de ser blanco de mobbing." <sup>5</sup>



## 4. CARACTERÍSTICAS

"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)."<sup>6</sup>

## 5. FACTORES

"Para el profesor PIÑUEL, los factores son los siguientes:

1) **Factores situacionales** : tienen que ver con la manera de responder y hacer frente la víctima a los ataques y con la respuesta de su entorno laboral inmediato: Estos son **La vergüenza de la víctima**: cuando la persona que es atacada acepta la responsabilidad y siente que se da por su culpa; **El secreto de la víctima**: sea cuando ésta no lo comunica ni lo expresa a los demás; **Los testigos mudos**: sea la renuencia de personas a testificar sobre



las agresiones que presencian, por miedo a ser víctimas futuras de mobbing.

**2) Factores organizativos:** la forma de organizar el trabajo y los comportamientos que prevalecen a nivel organizacional. Entre ellos estructuras jerárquicas, sistemas de nombramientos,. Etc.

**3) Organización del trabajo:** usualmente se da cuando se presenta una en el trabajo o en las tareas usuales del empleado, asignación incorrecta o insuficiente de los recursos humanos, el déficit cualitativo o la ausencia de tareas relevantes, la burocratización, la rigidez organizativa, el caos y la desregulación y desorganización internas.

**4) Comportamiento organizativo :** factores de riesgo, estilos de dirección autoritarios, fomento de la competitividad interpersonal, como valor cultural, ausencia de ética empresarial, promoción inadecuada a posiciones de dirección, falta de formación en el liderazgo, el fomento de clima de inseguridad personal y laboral, la persecución de la solidaridad, la confianza y el compañerismo como valores sospechosos o antiempresariales.

**5) Factores individuales:** se refieren a las características psicopatológicas de la personalidad del hostigador. Personalidades alteradas por algunos trastornos, como la personalidad perversa narcisista, paranoide, entre otras<sup>[6]</sup>. "7

## 6. INDICIOS DEL MOBBING

"Para el Profesor Leymann indica algunas características en este tipo de situación: **a)** Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador; **b)** Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales; **c)** Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral; **d)** Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional; **e)** Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima. Estas situaciones se dan, usualmente de forma paulatina, durante cierto tiempo y no en momentos aislados.

**A.4.- ETAPAS DEL PROCESO** Se pueden distinguir cinco etapas típicas





en el desarrollo del acoso moral: **a) Incidente crítico:** En esta etapa se da una situación que va a desencadenar el acoso; por lo general, suele identificarse como un conflicto que se va desarrollando poco a poco; **b) Fase de acoso y estigmatización:** Se desarrollan comportamientos repetidos durante un periodo de tiempo con el propósito de estigmatizar a la víctima, señalándola como tal ante los demás trabajadores, se utiliza un tipo de manipulación agresiva; **c) La intervención de la dirección (responsables jerárquicos):** Cuando interviene la línea jerárquica, el incidente, se individualiza siempre la víctima acosada, se estigmatiza y no al acosador. Se considera responsable a la víctima y no al acosador debido al proceso anterior de estigmatización, "error en la atribución", que hace que los compañeros, jefes y directivos tiendan a elaborar explicaciones basadas en características individuales de la víctima, en lugar de los factores del entorno (mala organización, inadecuación, pobre liderazgo, carga laboral inadecuada); **d) Fase de solicitud de ayuda especializada externa y diagnóstico incorrecto:** Si la persona busca ayuda especializada de psicólogos y psiquiatras, tiene muchas posibilidades de obtener un diagnóstico incorrecto, que no hace más que hacerla sentir responsable por su propio acoso psicológico. Se les suele diagnosticar: estrés, depresión, personalidad paranoide, maniaco-depresión, desajuste de personalidad, neurosis, trastornos por ansiedad generalizada, ataques de pánico, entre otros; y, finalmente, **e) La salida de la organización:** En este momento todo esta listo para expulsar a la víctima de la organización."<sup>8</sup>

## 7. EFECTOS O CONSECUENCIAS

"A grandes rasgos, el mobbing tiene como consecuencias: **1)** Una pérdida de la persona para el mundo laboral, que notablemente va a influir en la producción de la empresa, **2)** Un daño difícil de reparar en el estado de salud de la víctima, **3)** Un probable deterioro de sus relaciones personales y familiares, **4)** Un inmenso costo de asistencia sanitaria y de pensiones asociadas.

Entre los principales efectos en la salud de las personas están: **1)** Estrés postraumático y estrés por coacción continuada, **2)** La susceptibilidad al estrés, **3)** Crisis nerviosa o "breakdown", **4)** Síndrome de fatiga crónica, **5)** Cambios en la personalidad de la víctima, **6)** El mayor triunfo del hostigador: el suicidio <sup>[7]</sup>."<sup>9</sup>



## 8. 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)." <sup>10</sup>

## 9. SITUACIÓN DE COSTA RICA

"Todavía nuestro ordenamiento jurídico no ha desarrollado la figura del hostigamiento laboral, aunque existe alguna tendencia legislativa a su regulación positiva. No obstante ello, la



situación del hostigamiento puede subsumirse en algunas de las normas contempladas en el *Código de Trabajo* que le exigen al empleador dar un trato digno al trabajador (artículos 19, 69 inciso c) y 83). Luego, esta Sala ya ha tenido la oportunidad de ocuparse sobre el tema."<sup>11</sup>

## 10. NORMATIVA DE ACOSO MORAL EN LA UNIÓN EUROPEA Y ESPAÑA

"La Directiva marco 89/391/CEE del Consejo relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo constituye la normativa de referencia para todos los Estados de la Unión Europea. El único país de la Unión que adoptó medidas preventivas en torno al mobbing fue Suecia [\[8\]](#). En 1993 se desarrolla su Ley Básica de Prevención de Riesgos, introduciendo los siguientes principios: **a)** El empresario debe planificar y organizar el trabajo para prevenir cuanto sea posible el riesgo de persecución psicológica en el trabajo; **b)** El empresario deberá manifestar de modo inequívoco que estas formas de persecución no van a ser en absoluto toleradas. Junto a estos principios se imponen al empleador las siguientes medidas: Deberá prever procedimientos que permitan encauzar los problemas de persecución psicológica, la existencia de fallos inherentes a la organización del trabajo o problemas de cooperación y colaboración entre los trabajadores; **c)** Deberá adoptar eficaces medidas de forma inmediata ante la existencia de estos problemas y realizará un análisis para comprobar si los mismos se deben a una inadecuada organización del trabajo; **d)** Los trabajadores sometidos al acoso o persecución deberán recibir alguna forma de ayuda o apoyo inmediatos. Sin embargo, lo que originó una sensibilización definitiva de la Unión Europea fueron los resultados de la Tercera Encuesta Europea sobre Condiciones de trabajo de la Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, con sede en Dublín, para el año 2000. El Parlamento Europeo dictó entonces la Resolución sobre el acoso moral en el puesto de trabajo, núm. 2001/2339(INI), que sienta las siguientes consideraciones y propósitos. Entre las más destacadas se encuentran: **1)** Considera que el acoso moral en el puesto de trabajo, fenómeno del cual, por el momento, no se conoce su importancia real, constituye un grave problema, y que es necesario prestarle mayor atención, reforzar las acciones destinadas a combatirlo e idear nuevas maneras de hacerle frente; **2)** Señala a la atención el hecho de que el aumento creciente de los contratos temporales y de la precariedad del empleo, especialmente entre las mujeres, crea condiciones propicias



para la práctica de diferentes formas de acoso; **3)** Hace hincapié en los efectos devastadores del acoso moral para la salud física y psíquica de las víctimas y, con ello, de sus familias, que a menudo necesitan asistencia médica y psicoterapéutica y por lo general se ven abocadas a ausentarse del trabajo por incapacidad laboral o a dimitir; **4)** Subraya que, según varias investigaciones, las mujeres son víctimas de fenómenos de acoso moral con mayor frecuencia que los hombres, ya se trate de un acoso vertical, descendiente (de un superior a un inferior) o ascendiente (de un inferior a un superior), de acoso horizontal (entre colegas del mismo nivel) o mixto; **5)** Destaca que las falsas acusaciones de acoso moral pueden transformarse en un temible instrumento de acoso moral; **6)** Señala que las medidas contra el acoso moral en el lugar de trabajo deben considerarse un elemento importante en la labor de mejorar la calidad y las relaciones sociales en el trabajo y que contribuyen a prevenir la exclusión social; indica asimismo que ello puede servir de fundamento a acciones comunitarias, pues se halla en la línea de la Agenda Social Europea y de las directrices para el empleo; **7)** Opina que en muchos lugares de la Unión probablemente se subestima todavía el problema del acoso moral en el puesto de trabajo; señala que hay toda una serie de argumentos en favor de las acciones conjuntas a nivel comunitario, como pueden ser las dificultades para encontrar instrumentos eficaces para prevenir y evitar el acoso moral, el hecho de que las directrices sobre las medidas de lucha contra el acoso moral pueden tener efectos normativos e influir en las actitudes y que, por razones de equidad, dichas directrices conjuntas resultan convenientes; **8)** Pide a la Comisión que, en sus comunicaciones sobre una estrategia comunitaria relativa a la salud y la seguridad en el trabajo y sobre cómo reforzar la dimensión de calidad en el empleo y la política social, así como en el Libro Verde sobre la responsabilidad social de las empresas, tenga también en cuenta los factores psíquicos, psicosociales o sociales del entorno laboral, incluida la organización del trabajo; le pide asimismo, por consiguiente, que haga hincapié en el trabajo a largo plazo, sistemático y preventivo para crear un buen entorno laboral -destinado, entre otras cosas, a combatir el acoso moral- y que responda a la necesidad de que se tomen iniciativas legislativas en este sentido; **9)** Insta al Consejo y a la Comisión a que incluyan indicadores cuantitativos sobre el acoso moral en el lugar de trabajo en los indicadores para la calidad en el trabajo que se elaborarán con vistas al Consejo Europeo de Laeken; **10)** Pide a los Estados miembros que, con vistas a luchar contra el acoso moral y acoso sexual en el lugar de trabajo, revisen la legislación existente y, en su caso, la complementen, así como que examinen la



definición de acoso moral y elaboren una definición uniforme; **11)** Hace hincapié expresamente en la responsabilidad que incumbe a los Estados miembros y a toda la sociedad por el acoso moral y la violencia en el lugar de trabajo, y considera que esto constituye el punto fundamental de la estrategia para combatirlos; **12)** Recomienda a los Estados miembros que obliguen a las empresas y los poderes públicos, así como a los interlocutores sociales, a poner en práctica políticas de prevención eficaces, a prever un sistema de intercambio de experiencias y a definir procedimientos adecuados para solucionar el problema de las víctimas de acoso y evitar que se repita; recomienda, en este sentido, el desarrollo de la información y la formación de los trabajadores, el personal que ocupa cargos directivos, los interlocutores sociales y los médicos laborales, tanto en el sector privado como en el público; señala en este sentido la posibilidad de designar a una persona de confianza en el lugar de trabajo, a la que puedan recurrir los trabajadores si así lo desean; **13)** Pide a la Comisión que estudie la posibilidad de clarificar o ampliar el ámbito de aplicación de la Directiva marco sobre la salud y la seguridad en el trabajo, o incluso de elaborar una nueva directiva marco, como instrumento jurídico para combatir el acoso moral, y también como mecanismo de defensa del respeto de la dignidad de la persona del trabajador, de su intimidad y de su honor; subraya por tanto la importancia de que se realice un trabajo sistemático para la mejora del entorno laboral y de que se adopten medidas preventivas; **14)** Señala que se pueden facilitar y mejorar los conocimientos y la investigación en este ámbito mediante una mejora de los datos estadísticos, y hace hincapié en el papel que desempeñan Eurostat y la Fundación de Dublín en este sentido; insta a la Comisión, a la Fundación de Dublín y a la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo que tomen iniciativas para la elaboración de estudios más detallados sobre el acoso moral; **15)** Subraya la importancia de investigar con mayor detalle el acoso moral en relación no sólo con aspectos de la organización del trabajo sino con factores como el sexo, la edad, el sector y la profesión; solicita asimismo que el estudio en cuestión incluya un análisis de la situación particular de las mujeres víctimas de acoso; **16)** Constata que un Estado miembro ya ha elaborado una normativa para luchar contra el acoso moral y que otros ya han comenzado a trabajar para establecer una legislación que reprima el acoso moral, a menudo siguiendo el modelo de las legislaciones destinadas a reprimir el acoso sexual; insta a los Estados miembros a prestar atención al problema del acoso moral en el trabajo y a considerarlo en las legislaciones nacionales respectivas mediante otras acciones; **17)** Pide a las instituciones comunitarias que sirvan de ejemplo tanto a la hora de



tomar medidas para prevenir y combatir el acoso moral en sus propias estructuras como de prestar ayuda y respaldar a los individuos y los grupos de trabajo, previendo, si es preciso, la adaptación del Estatuto de los funcionarios junto con una política de sanciones adecuada; **18)** Constata que, hasta ahora, las personas que son víctimas de acoso moral en las Instituciones europeas reciben muy poca ayuda, y felicita a este respecto a la Administración por haber creado, ya hace tiempo, un curso especialmente destinado a las administradoras, "Mujeres en cargos directivos" y, más recientemente, por haber establecido un Comité consultivo sobre el acoso moral (mobbing); **19)** Insta a que se estudie en qué medida las consultas entre los interlocutores sociales a nivel comunitario pueden contribuir a combatir el acoso moral en el trabajo y a involucrara las organizaciones sindicales; **20)** Pide a los interlocutores sociales en los Estados miembros que elaboren, entre ellos así como a nivel comunitario, planes propios para luchar contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y que, conforme al principio de las mejores prácticas, realicen un intercambio de experiencias al respecto; **21)** Consecuencia de esta Resolución, se dictó por la Comisión Europea, en 11 de marzo de 2002 [COM (2002) 118 final], una comunicación titulada «Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajador: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad». Constituye la misma una estrategia conjunta para todos los países de la Unión durante el periodo 2002-2006, identificando tres vías de actuación: **a)** "Adopta un enfoque global de cara al bienestar en el trabajo, teniendo en cuenta los cambios registrados en el mundo del trabajo y la emergencia de nuevos riesgos (especialmente de carácter psicosocial), y su objetivo consiste en mejorar la calidad del trabajo, uno de cuyos componentes esenciales es un entorno de trabajo sano y seguro; **b)** Consolidar una cultura de prevención del riesgo, en la combinación de una variedad de instrumentos políticos -legislación, diálogo social, vías de progreso, localización de ejemplos de mejores prácticas, responsabilidad social de las empresas e incentivos económicos- y constitución de asociaciones de cooperación entre todos los agentes pertinentes en el ámbito de la salud y la seguridad; **c)** Concienciar que una política social ambiciosa constituye un factor de competitividad, y que, por el contrario, los costes que genera la falta de intervención política suponen una pesada carga para las economías y las sociedades". Sobre la existencia de la Directiva marco de 1989, algunos países dictaron normas o instrucciones sobre el acoso moral: Portugal emitió una nota en enero de 2001, pero ha sido Francia, junto a Italia, las únicas naciones europeas con una legislación específica sobre acoso moral."<sup>12</sup>



## FUENTES CITADAS

---

<sup>1</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 2005-00655 de las catorce horas cinco minutos del tres de agosto del dos mil cinco.

<sup>2</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Voto Salvado de la Magistrado Julia Varela Araya. Resolución N° 2004-00629 de las nueve horas treinta minutos del seis de agosto del año dos mil cuatro.

<sup>3</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución número 792-2003 del 18 de diciembre del 2003.

<sup>4</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 2005-00655 de las catorce horas cinco minutos del tres de agosto del dos mil cinco.

<sup>5</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Voto Salvado de la Magistrado Julia Varela Araya. Resolución N° 2004-00629 de las nueve horas treinta minutos del seis de agosto del año dos mil cuatro.

<sup>6</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 2005-00655 de las catorce horas cinco minutos del tres de agosto del dos mil cinco.

<sup>7</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Voto Salvado de la Magistrado Julia Varela Araya. Resolución N° 2004-00629 de las nueve horas treinta minutos del seis de agosto del año dos mil cuatro.

<sup>8</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Voto Salvado de la Magistrado Julia Varela Araya. Resolución N° 2004-00629 de las nueve horas treinta minutos del seis de agosto del año dos mil cuatro.



---

<sup>9</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Voto Salvado de la Magistrado Julia Varela Araya. Resolución N° 2004-00629 de las nueve horas treinta minutos del seis de agosto del año dos mil cuatro.

<sup>10</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución número 792-2003 del 18 de diciembre del 2003.

<sup>11</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 2005-00655 de las catorce horas cinco minutos del tres de agosto del dos mil cinco.

<sup>12</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Voto Salvado de la Magistrado Julia Varela Araya. Resolución N° 2004-00629 de las nueve horas treinta minutos del seis de agosto del año dos mil cuatro.