

6 de marzo de 2006
DAJ-AE-173-06

Señora
Evelyn Goulding Jiménez
Presente.

Estimada señora:

Me refiero a su nota recibida en nuestras oficinas el 26 de julio del 2005, mediante la cual solicita copia de la Ley de 1960 en que se refiere a la persecución patronal u hostigamiento.

Sobre el particular, le indico que no se tiene conocimiento de esa ley, o por lo menos no se logra ubicar, por la falta de número de la Ley o fecha exacta. La Ley que en ese sentido, nosotros aplicamos, tanto para emitir nuestros criterios jurídicos, es la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, que es específica para el acoso sexual y no aplicable para otro tipo de Acoso. A parte de esta Ley existe un proyecto de ley en trámite en la Asamblea Legislativa, que pretende regular las infracciones laborales por concepto de Acoso Laboral. Se encuentra registrado con el número 15211, pero si le aclaro, que mientras este proyecto no sea aprobado como Ley no puede ser de aplicación actual.

No obstante, con la intención de ayudarla un poco con el tema y el tratamiento que en este sentido le ha dado el Ministerio de Trabajo, le transcribimos a continuación un pronunciamiento dirigido a uno de los Inspectores de Trabajo.

“Es conveniente entonces comenzar el presente análisis dando una definición de lo que para diferentes especialistas significa Acoso Moral o “Mobbing” en el ambiente laboral.

El Profesor Heinz Leymann define al mobbing como: “ ... 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”¹

El mobbing ha sido considerado como un ejercicio abusivo del poder ya que utiliza diferentes mecanismos de influencia tendientes a que el o la empleada terminen haciendo lo que el acosador quiere.

El objetivo del acosador es aniquilar psicológicamente a su víctima y con ello anular su capacidad laboral y “Se describe el fenómeno como una conducta hostil o intimidante que se practica hacia un trabajador o trabajadora, desde una posición jerárquica superior o un grupo de iguales hacia los que éste mantiene una subordinación de hecho. Dicha conducta hostil es reiterativa y persistente en el tiempo llegando a adoptar métodos de influencia muy diversos, que van desde la infravaloración de las capacidades del trabajador, hasta su desbordamiento por la asignación de tareas irrealizables, pasando por agresiones como la ocultación de información, la difamación o el trato vejatorio, entre otras cosas”²

En este mismo sentido la Comisión Europea ha manifestado que el mobbing es "un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío.”³

Este problema se ha acrecentado en tal medida que ya ha sido objeto de estudio por diferentes organizaciones internacionales, prueba de ello es lo dicho por el Parlamento Europeo⁴, el cual en lo que nos interesa manifestó:

*“[...] 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; [...] 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;** [...] 12. **Recomienda a los Estados miembros que***

¹ <http://www.acoso-moral-mobbing.htm>, 15 de noviembre del 2002, a las 16:00 hrs, tomado de la Tesis para optar por la Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, de Licda. Ericka Ma. Araya Jarquín, pág. 6

² <http://www.LA-ESPIRAL-DEL-MOBBING.htm>, *Ibíd.*, nota 1. en *Ibid* pag. 7

³ <http://www.CentroJovellanos.com>, Artículo “Mobbing: una nueva perversión en la oficina”, 23 de setiembre del 2002, a las 19:25 hrs. Autora: Silvia Oceransky en *ibid* pág. 6.

⁴ CAMPS DEL SAZ (Pilar) Y OTROS, “Hostigamiento psicológico en el trabajo: el mobbing” (Fotocopias, no hay más datos), p. 1. en *Ibid* pág. 46, 47.

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; [...] Subraya que es fundamental ampliar y clarificar la responsabilidad del patrono de hacer aportaciones sistemáticas a la mejora del entorno laboral que tengan como resultado un entorno laboral satisfactorio.”⁵ (Énfasis agregado)

Ahora bien, lamentablemente en Costa Rica no existe una legislación específica que establezca un régimen sancionatorio contra el acosador laboral⁶, no obstante ello no implica que un empleador o cualquier persona que esté incurriendo en prácticas psicoterroristas en contra de un trabajador o trabajadora quede impune.

El trabajador afectado, como sabemos busca resolver su problema, sin que se afecten sus intereses, es decir sin que eso lleve como consecuencia la pérdida de su trabajo o su categoría, pero el problema es que no encuentra identificado en la empresa, un órgano o superior jerárquico, al que pueda presentar su denuncia, como bien lo establece la Ley de Acoso y Hostigamiento Sexual, que es el que llevaría a cabo la investigación y al final resolvería como corresponda.

“En este sentido puede decirse que el acoso psicológico en el trabajo, produce un daño pluriofensivo, progresivo y continuo que lleva una carga capaz de desintegrar la dignidad en sí misma considerada. La dignidad no puede identificarse con un derecho fundamental, sino que todo derecho fundamental tiene sentido en cuanto su concepto gira en torno a la dignidad de la persona, al desarrollo de la personalidad, pero no sólo en un plano estrictamente individual, sino en su dimensión social, por cuanto es fundamento del orden político y de la paz social.”⁷

⁵ <http://www.acoso-moral-mobbing.htm>, *Ibid.*, *supra*, nota 5 en *Ibid* pág. 87.

⁶ Salvo la existencia de la Ley de Acoso y Hostigamiento Sexual, que a penas se especializa en una manifestación de acoso moral, siendo que ésta última es aún más compleja.

⁷ ARAYA JARQUÍN, Ericka Ma. “MOBBING: UNA REALIDAD NACIONAL, DENTRO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, URGIDA DE REGULACIÓN.” Tesis para optar Postgrado, Master en Derecho Laboral, pág.

En razón de esta manifestación, podemos decir que la Constitución Política⁸ en sus artículos 33 y 41⁹, constituyen pilares fundamentales para regular este fenómeno, por cuanto comienzan con la protección de ese derecho fundamental como lo es la dignidad humana.

Conforme con los artículos de cita, “debemos afirmar que los problemas surgidos del acoso moral y psicológico en el trabajo deben ser solucionados en la normativa jurídica laboral, la cual, indiscutiblemente sustentada en los artículos 15 y 402 del Código de Trabajo, permitiría a esa jurisdicción resolver los asuntos concernientes a este tipo de conducta”¹⁰.

En este sentido el artículo 19 del citado Código, establece: “El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven, según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley.”

“La disposición nos ofrece una idea general de los principios indispensables para el buen desenvolvimiento de toda relación de trabajo, y faculta al Juez para impedir cualquier comportamiento violatorio de lo establecido ahí”¹¹.

Igualmente en el Capítulo V, Título II del Código de Trabajo, artículo 69 inciso c) determina la obligación del patrono de: “ Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra”. En ese sentido, el artículo 70 inciso i) prohíbe a los patronos: “Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley”.

Por otra parte el numeral 71 inciso d) obliga a los patronos a: “Observar buenas costumbres durante sus horas de trabajo”.

Si es el patrono el que manifiesta una conducta de acoso moral o psicológico, resultaría aplicable el artículo 83, de las causas justas que facultan al trabajador o trabajadora para dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad, al establecer en su inciso 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”

⁸ Araya Jarquín, Erica. “Mobbing. Una realidad Nacional dentro de las Relaciones de Trabajo, urgida de regulación”. (Ensayo para optar al postgrado master en Derecho Laboral. Sistema de Estudios de Postgrado de la Universidad Estatal a Distancia. 2003).

⁹ Artículo 33 Constitución Política: “Todo hombre es igual ante la ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.” Artículo 41 de la Constitución Política: “Ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales. Debe hacerseles justicia pronta y cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con las leyes”

¹⁰ Ibid. pág. 49.

¹¹ CARRO HERNÁNDEZ (Ma. Del Rocío) y Otra, “El hostigamiento sexual en las relaciones laborales”, 1° Ed., San José, CR., Editorial Juritexto, 1994, p. 25 y ss en Araya. Op cit pág. 49.

Sustentado en la normativa de cita y con base en el Capítulo III, artículo 9, de del Decreto Nº 28578-MTSS “Reglamento de Organización y de Servicios de la Inspección de Trabajo”, la Dirección Nacional de Inspección tiene la potestad de intervenir en un caso como el descrito y por ello el trabajador afectado, tiene usted la posibilidad de acudir a sus oficinas a interponer la denuncia respectiva y a recibir asesoramiento respecto de la legalidad o ilegalidad de cada una de las acciones perpetradas por el acosador laboral, igualmente tal y como lo acabamos de indicar puede acudir a los Tribunales de Justicia para encontrar una solución al problema planteado.

Así también podemos decir que, durante la vigencia de la relación laboral, el capítulo VI, Título Séptimo, del Código de Trabajo denominado “Del juzgamiento de faltas cometidas contra las leyes de Trabajo o de Previsión Social”, correspondiente a los artículos 564 y siguientes de este cuerpo legal, proporciona un procedimiento de infracción a las leyes de trabajo, que se inicia con la acusación que sobre el asunto lleve a cabo el Ministerio de Trabajo, mediante la Dirección General e Inspección del Trabajo, o la persona interesada quien presente la respectiva denuncia ante el Tribunal de Trabajo de Menor Cuantía, que por turno tenga la competencia, el cual deberá seguir el trámite respectivo.

En concordancia con la normativa anterior, la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en los artículos 88 y siguientes, le da la facultad a los Inspectores de Trabajo, para que una vez comprobada la violación de leyes y reglamentos de Trabajo o de Previsión Social, haga el requerimiento al patrono a fin de que se ajuste a derecho y, de entablar la acción judicial, a través de su Jefe, en caso de desobediencia del patrono.¹²

En razón de todo lo expuesto concluimos indicándole, que la Inspección de Trabajo tiene facultades suficientes, concedidas tanto por el Código de Trabajo, como por la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y el Reglamento de Organización y Servicios de la Inspección de Trabajo, para intervenir en situaciones de acoso laboral y psicológico, en los centros de trabajo, puesto que se trata de infracciones a las leyes de trabajo, incluso de interponer la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo, como consecuencia de denuncia interpuestas por trabajadores o bien por sindicatos, siempre que éstos últimos, estén expresamente autorizados por el o los trabajadores afectados, de conformidad con el artículo 360 del Código de Trabajo.”¹³

Le recomiendo que en caso de sentirse afectada por alguna situación como la analizada, acuda a la oficina de Inspección de Trabajo a presentar su denuncia, a fin de que ésta pueda llevar a cabo el procedimiento descrito.

¹² Artículo 92 de la Ley Orgánica del M.T.S.S.

¹³ DAJ-AE-220 del 08 de julio de 2004, emitida por el Departamento de Asesoría Externa de esta Dirección.

Asimismo la invito a consultar la colección de leyes que se archivan en el Centro de Documentación de este Ministerio, ubicada en el tercer piso de las oficinas centrales en Barrio Turnón, a fin de que le puedan ayudar a localizar, si es que existe la ley que usted menciona.

En cuanto a la segunda solicitud sobre si existe algún laudo arbitral o convención colectiva de los empleados del ICE, le aclaramos que en este Ministerio tenemos registro sólo de las convenciones colectivas y le confirmo que consultado el Departamento de Organizaciones Sociales, en el mismo no se registra Convención Colectiva alguna del ICE; pero en lo que se refiere a los Laudos Arbitrales, dado que éstos se tramitan en los Tribunales, sería recomendable que lo consulte, ya sea en la propia institución, o en los medios de consulta de los tribunales.

De Usted con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Asesora

ALC/ihb
Ampo -21-F.