



ACOSO LABORAL O “MOBBING”

EL ACOSO LABORAL O “MOBBING” EN COSTA RICA- Por: Lic. Rogelio Navas Rodríguez, Abogado Laboralista Costa Rica -

QUÉ ES EL ACOSO LABORAL? No fue sino hasta hace unos pocos años que la figura del acoso laboral o “mobbing” comenzó a ser reconocida y tratada por nuestros más altos Tribunales Laborales. Se ha definido al acoso laboral “... 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.” (voto 2010-000197, de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, de las 9:50 horas del 10 de febrero de 2010). Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) definió en el año 2003 al acoso laboral como “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.” (Ibid) Actualmente la doctrina considera que existe acoso laboral cuando se da “una serie de comportamientos que se mantienen en el tiempo con la finalidad de provocar un resultado dañino en la víctima.” (Ibid). Es importante tener en cuenta que “aunque nuestro ordenamiento jurídico no ha regulado expresamente la figura del acoso laboral, ello no implica que el trabajador no tenga derecho a su reclamo y correspondiente indemnización, en aplicación de los artículos 19, 69 inciso c) y 83, todos del Código de Trabajo; y del más general, artículo 1045 del Código Civil, por virtud del cual, todo aquel que por dolo, falta, negligencia o imprudencia causa a otro un daño, está obligado a repararlo, junto con los perjuicios.” (Ibid).

Con respecto al acoso laboral, también pueden consultarse el voto de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, número 2004-00692, de las 9:20 horas del 27 de agosto del 2004.



Abogados & Notarios

EL ACOSO LABORAL Y OTRAS FIGURAS: Ahora bien, es importante saber diferenciar el acoso laboral de otras figuras o situaciones que se pueden presentar en la vida laboral y que, de ser confundidas con el “mobbing” podría incurrirse en una indebida aplicación de sanciones. Nuestra jurisprudencia ha señalado que se debe diferenciar el acoso laboral de tres figuras, con las cuales puede confundirse, a saber: “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.” (voto de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, número 2003-00792, de las 14:35 horas del 18 de diciembre del 2003)

En caso de que usted requiera mayor información sobre este y otros temas del derecho laboral costarricense, ya sea que como empleado esté sufriendo de acoso laboral, o que como patrono le interese prevenirlo, no dude en contactarnos en navas@costarica-law.com