

EL MOBBING EN EL DERECHO COMPARADO.

Mobbing in Comparative Law.

DR. ERIC BRIONES BRIONES

- Abogado y Notario Público.
- Máster y Doctor con especialidad en Derecho Laboral.
 - Académico e investigador universitario.
- Profesor de la Universidad Escuela Libre de Derecho, por más de 15 años.
- Escritor de múltiples ensayos y libros, tanto a nivel nacional como internacional.
 - Creador del Canal de YouTube: "Gotitas Laborales".

"Puede pensarse que lo mejor que se puede hacer para proteger los derechos de los trabajadores es proceder a una amplia y severa punición de las conductas que los restringen. Esta intensa intervención penal reequilibraría unas relaciones, las laborales, que de facto tienden a la asimetría y que cuando llegan a ella pueden suponer la lesión de los más importantes intereses vitales de los trabajadores como personas y como trabajadores y sus más importantes instrumentos de defensa como colectivo. Estos pensamientos son correctos solo a medias...". **Profesor/Doctor. Juan Antonio Lascuraín Sánchez**¹.

¹ Los delitos contra los derechos de los trabajadores: lo que sobra y lo que falta. Revista (ADPCP). Universidad Autónoma de Madrid. Vol.L.VII. año 2004.

EL MOBBING EN EL DERECHO COMPARADO.

Mobbing in Comparative Law.

Resumen.

El presente trabajo de investigación, es una ampliación y continuación de las investigaciones denominadas: **“Necesidad de una regulación formal sobre el acoso laboral en Costa Rica”** y **“El hostigamiento laboral costarricense, desde un punto de vista de la seguridad social”**, sendas realizados en la Cátedra de la Maestría en Administración de Empresas de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica (Uned), entre los años 2022 y 2023. Lo que se pretende con este, es concluir los estudios, mediante un marco de Derecho Comparado en referencia a la figura del acoso laboral y específicamente dentro del sistema español, sin perjuicio de hacer alusión a otros sistemas, cuando sea oportuno, a fin de tener otras perspectivas, en el tratamiento, prevención y represión del mismo y poner sobre el tapete ideas, que sirvan al país en la regulación formal legal, de la figura. Publicado el presente, se pasará a compilar los estudios, para realizar la emisión de un libro, con el fin de actualizar el denominado: **“Manual sobre Acoso Laboral”**, confeccionado en el año 2013, con los respectivos créditos para la Cátedra de la UNED..

Summary.

The present research work is an extension and continuation of the investigations entitled: **“Necessity of a formal regulation on labor harassment in Costa Rica”** and **“Costa Rican labor harassment, from a social security point of view”**, both carried out in the Chair of the Master's Degree in Business Administration of the Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica (UNED), between the years 2022 and 2023. What is intended with this is to conclude the studies, through a comparative law fra-

mework in reference to the figure of labor harassment and specifically within the Spanish system, without prejudice to allude to other systems, when appropriate, in order to have other perspectives in the treatment, prevention and repression of the same and put on the table ideas that serve the country in the formal legal regulation of the figure. After the publication of the present document, the studies will be compiled in order to issue a book, with the purpose of updating the one called: **“Manual on Labor Harassment”**, prepared in 2013, with the respective credits for the Chair of the UNED. (Traducción libre del autor).

Palabras clave.

Derecho comparado. Principio de Plenitud Hermética. Principios generales del Derecho Laboral. Mobbing/Acoso Moral/hostigamiento Laboral. Violencia Laboral. Derecho Penal. Dignidad humana. Legislación Española. Infracciones Laborales. Discriminación. Convenio 190 OIT. Guía del CSO. Derecho Penal. Delito de acoso laboral.

Keywords.

Comparative Law. Principle of Hermetic Completeness. General principles of labor law. Mobbing/Moral Harassment/Labor Harassment. Labor Violence. Criminal Law. Human Dignity. Spanish Legislation. Labor Infractions. Discrimination. ILO Convention 190. CSO Guide. Criminal Law. Crime of harassment at work. (traducción libre del autor).

Contenido.

1 Prolegómeno. 2. Sobre el Derecho Comparado y delimitación. 3 El tratamiento de la figura dentro del sistema costarricense. 3.1

Sede Administrativa. 3.2 La Guía del Poder Ejecutivo. 3.3 Sede Judicial. 4. La regulación del acoso laboral en el sistema español. 4.1 Delimitación. 4.2 Su tratamiento. 4.3 Del Delito. 4.4 Bien Jurídico. Conclusiones y Recomendaciones. Bibliografía consultada.

1. Prolegómeno.

El presente trabajo de investigación es la continuación de los ya realizados para la Cátedra de la Maestría en Administración de Empresas de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica (UNED) durante los años 2022 y 2023, denominados: "Necesidad de una regulación formal sobre el acoso laboral en Costa Rica" y "El hostigamiento laboral costarricense, desde un punto de vista de la seguridad social", los cuales han sido publicados e indexados en plataforma de Master Lex, por lo que los mismos serán consultados para la confección del presente trabajo, junto con el libro denominado: "Manual sobre Acoso Laboral", publicado en el año 2013, por la editorial investigaciones jurídicas.

Pretendiéndose -ante falta de regulación de la figura del acoso laboral y las consecuencias que conlleva en el ámbito de la seguridad social del país, como se explicó en los estudios precedentes- traer a colación un estudio de Derecho Comparado (específicamente el correspondiente al sistema Español, al ser referente del Derecho Laboral en Iberoamérica) que pueda venir a contribuir en la propuesta que debe afrontar el país, de manera pronta ante la falta de regulación formal, con rango de ley y al ser que ocupa el tercer lugar -dentro del continente americano- en donde más se ha afirmado por parte de las personas trabajadoras, haber sufrido conductas contrarias a los principios constitucionales y laborales, en que se deben desarrollar las relaciones de empleo².

2 Según datos del Departamento de Gestión de la Inspección de Trabajo, a partir del año 2008, se atendieron 36 denuncias; en el 2009 se registraron 92 casos; para el año 2012, un total de 105 casos y para el año de 2019, 195 casos, lo cual refleja un crecimiento exponencial y ratificada esta tendencia -como se verá- para los años 2020 y siguientes, según anuario del Ministerio de Trabajo y

De inicio, se debe comprender que a falta de norma expresa, le va a corresponder a las autoridades (llámese ejecutivo y judicial), ir dictando, conforme a cada caso, resoluciones y fallos, sin que pueda objetarse el principio romano "**Non liquet**", es decir, no dictar resolución, a falta de ley; esto, por cuanto, dentro de un estado social de Derecho, prima la seguridad jurídica, por lo que debe estarse a la aplicación del principio de la plenitud hermética³ y con base en los antecedentes de Derecho Comparado, ir resolviendo cada fenómeno social, que no encuentre regulación, dentro del ámbito interno de un sistema jurídico.

Por otro lado, es oportuno recordar, que la Sala Constitucional, ha admitido la utilización de instrumentos internacionales -aún no ratificados por el país- cuando se trate de materia que regula derechos humanos y conceda mejoras, dentro del entorno nacional⁴.

De ahí la importancia de hacer un estudio del Derecho Comparado de la figura del acoso laboral o Mobbing laboral⁵, entendido como un ataque o persecución hacia la víctima (mediante gestos, palabras contra la dignidad humana), que debe ser de manera constante o con prolongación en el tiempo, llevada a cabo con ocasión de una relación laboral y que en lo esencial afecte la parte

Seguridad Social.

En este tema, solo se es superado por Uruguay y Ecuador, pero que, a diferencias de estos países, Costa Rica, aún no ha ratificado el Convenio 190 OIT, el cual regula precisamente la figura de manera general en el ámbito internacional.

3 Este principio: "obliga a los jueces a resolver todos los conflictos que se someten a su conocimiento, aun a falta de fuente formal escrita aplicable al caso (porque en ese supuesto deben atender al sistema de fuentes formales no escritas para integrar el Derecho)", según resolución constitucional no. 2008-15447.

4 Es que, al tratar de la naturaleza propia de protección del ser humano, vienen a formar parte del parámetro constitucional y, por ende, resultan aplicables, según resolución no. 2019012242.

5 A nivel doctrinario, el acoso u hostigamiento laboral, se le conoce también, como violencia laboral, violencia psicosocial, persecución encubierta, acoso moral, hostigamiento laboral, intimidación en el trabajo, maltrato psicológico, violencia moral, la pandemia del Siglo XXI y hasta el psicoterror laboral, entre varias de sus acepciones.

de la salud moral de la víctima, poniéndola en peligro en referencia a su estabilidad y continuidad laboral, sin consideración alguna del puesto o jerarquía que ocupe la persona victimaria, dentro del trabajo. Es decir, la violencia es la generalidad de este tipo de conductas.

Es que, en el país, actualmente -como se ha determinado en las investigaciones mencionadas supra- lo que existe a nivel interno administrativo, es la emisión por parte de la Inspección del Ministerio de Trabajo, de un procedimiento sumario, basado en las represalias patronales y transgresión de los principios propios de una relación laboral, sin pasar a tratar el fenómeno, desde su concepción misma, el cual en caso de comprobarse va a culminar en infracciones a las leyes de trabajo. Por su parte, la sede judicial, lo ha ventilado, dentro del proceso ordinario laboral, habiendo concedido reinstalación del puesto e indemnizaciones de tipo pecuniario⁶.

Sin obviar el hecho que, en el primer Poder de

6 Ver sentencias de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, nos. 000094 del año 2014 y 000035 del año 2012 ; en donde en la primera además de haber concedido reinstalación, al haberse considerado que hubo de por medio una destitución que resulta inválida, al estar "basado en un motivo inexistente (habida cuenta de que no medió justa causa) y ser dictado con un fin distinto al previsto por la legislación (preceptos 128 y 131 de la Ley General de la Administración Pública)", se otorga también los salarios dejados de percibir desde la data del despido hasta el momento de la reinstalación, junto con los aguinaldos que le hubieren correspondido y los rubros atinentes a la seguridad social. La segunda sentencia, a su vez, concede fuera de los rubros mencionados, el daño moral, por cuanto, consideró acreditado el nexo causal entre las enfermedades del actor y el acoso laboral que vivió. Ya que el "paro cardíaco le ocurrió mientras se encontraba suspendido, a la espera de la resolución del procedimiento administrativo, situación que le provocó una fuerte angustia al no saber lo que pasaría con su derecho a la pensión, al grado de que llamaba todos los días para averiguar cómo iba la pesquisa, (...) el demandante recibió atención médica por taquicardia y depresión. A folio 138 figura un dictamen psicológico forense que dice que "sus características depresivas son compatibles con factores de estrés traumático como las relatadas por el sujeto en sus condiciones de trabajo". El declarante W.P.R. puso en evidencia cómo le cambió la personalidad al actor después de esa experiencia, pues se volvió desconfiado. Así las cosas, la suma fijada por el tribunal se estima equitativa y razonable, habida cuenta de que el accionante tuvo un infarto, lo que implica modificaciones radicales en el estilo de vida, y además quedó con traumas emocionales, daños que merecen ser resarcidos con el monto conferido por el ad quem".

la República, se han presentado hasta ahora, ocho iniciativas legislativas (proyectos de ley nos. 15.211, 16.088, 17.460, 17.620, 18.136, 18.140, 18.184, 20.873⁷; junto con el proyecto no. 22569, el cual pretende aprobar el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190 de la OIT)⁸.

De lo anterior, se puede apreciar, la carencia de contar con un instrumento legal formal, que prevenga y sancione el fenómeno como tal, como política estatal, como sucede, por ejemplo, en España, al haberle encomendado, tal función tanto a la parte administrativa, como a la jurisdicción penal (cuando haya gravedad) dentro de un debido proceso, con publicidad para la ciudadanía, bajo el principio de tipicidad penal.

Precisamente a falta de esta regulación, se puede tender a confundir la figura del mobbing, con otro tipo de situaciones que no necesariamente vienen a constituirse en un acoso laboral, sino que, si bien pueden llegar a ser actos execrables, al igual que un acoso laboral, son de distinta repercusión, entre los cuales pueden señalarse: 1) El estrés profesional: el estrés es la consecuencia sufrida por la persona trabajadora producto de la sobrecarga y las malas condiciones en el trabajo. Conocido técnicamente en el ámbito laboral como Síndrome burn out. 2) Los conflictos

7 Algo que rescatar es que en la mayoría de los proyectos originalmente presentados -al igual que sucede en la legislación colombiana (art. 9 de la ley 1010 del 2006)- permiten el tema de la conciliación (salvo en los proyectos 17.460, 18.136 y 20.873), lo cual es un tema necesario de valorar a nivel nacional. Como antecedente dentro de la ley no. 7476 y sus reformas del acoso u hostigamiento sexual, está vedada dicha posibilidad (artículo 31). Se ha considerado, doctrinariamente, que no es procedente la fase de conciliación, al haber de por medio en los casos de acosos, un ciclo de violencia psicológica y en algunos casos hasta física, dentro de las relaciones de poder asimétricas. Incluso el convenio no. 190 OIT, referido a "la violencia y el acoso", no hace alusión a esta posibilidad.

8 En la actualidad este instrumento, está sirviendo de norte -tanto a la OIT como a la Organización Marítima Internacional (OMI)- para adoptar con base en este, recomendaciones, destinadas a proteger a la gente de mar de la violencia y el acoso, según reunión conjunta del Grupo de Trabajo Tripartito OIT/OMI (GTT), celebrada en la sede de la OMI en Londres (Reino Unido) del 27 al 29 de febrero de 2024, a la que asistieron representantes de gobiernos, armadores y gente de mar.

laborales: generalmente se exteriorizan por medio de los reproches. En el caso del acoso, por el contrario, muchas veces se oculta el verbo, ejemplo, cuando no se le participa a la persona empleada de algún correo con información relevante, no se le invita a una reunión, entre otros. 3) La agresión aislada: por ejemplo, una agresión verbal eventual es un acto de violencia, pero no de acoso laboral, a menos que vaya precedido de múltiples pequeñas agresiones. 4) Las sanciones disciplinarias o de otra índole que estén debidamente justificadas, son facultades propias del ente patronal. 5) Las persecuciones sindicales: son aquellas acciones u omisiones de patronos o de trabajadores individuales u organizaciones sindicales o gremiales, que tienden a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras o patronos y sus respectivas organizaciones. 6) Ius Variandi Abusivo, extralimitación de la potestad patronal, en cambiar las condiciones de las personas trabajadoras en su perjuicio, de manera contraria a la constitución política y la ley ordinaria (Briones e Vargas E, 2013: p. 139).

Se advierte a la persona lectora, que las opiniones vertidas en el presente trabajo son a título personal y no comprometen a las organizaciones a las que pertenece el autor; asimismo con el fin de conjurar la sobrecarga gráfica, se señala que, en muchos de los párrafos, se ha optado por emplear el masculino genérico clásico, sin que signifique discriminación o desconocimiento de las políticas de género existentes.

2 Sobre el Derecho Comparado y delimitación.

Realizar un estudio de Derecho Comparado, es entrar a analizar, cómo han resuelto otros ordenamientos jurídicos internacionales, problemas sociales, por medio del Derecho, con el fin de tener un aprendizaje, a la hora de plasmarlo o querer regular un fenómeno en determinado ordenamiento jurídico.

Resulta importante hacer mención del tra-

tamiento dado, en otras latitudes, pues, por lo general, la existencia de una experiencia social que haya funcionado adecuadamente dentro de un sistema, puede generar confianza y convertirse en una herramienta valiosa dentro del ámbito interno; tomando en cuenta y siendo conscientes de las diferencias entre unos y otros.

Es decir, el estudio comparativo, se convierte en guía para poder aplicarla de manera similar o matizada, conforme a la necesidad de cada orden jurídico, muchas veces a falta de experiencia interna; es decir, viene a constituirse en una "especie" de fuente de Derecho.

Dentro del ordenamiento jurídico patrio, existen antecedentes históricos en este sentido, así, por ejemplo, el Código de Trabajo, tiene influencia de los códigos de México, Colombia, Chile, Argentina y por supuesto de España⁹. El sistema de la seguridad social, tiene como antecedente de Derecho Comparado, el sistema ideado por Chile, en el año de 1941¹⁰.

Por otra parte, las disciplinas como la penal, civil, mercantil nacionales, han tenido como antecedentes, a las legislaciones de otros países, entre ellas la española, chilena, francesa, mexicana, italiana, etc.¹¹.

Es por lo que, existe la necesidad de hacer mención del tratamiento dado, en otras latitudes, al fenómeno en estudio. Se establecerán, al respecto, algunas comparaciones; pues, por lo general, la existencia de una

9 En este sentido, señala Jorge Sáenz Carbonell, lo siguiente: "Para la redacción del proyecto, además de tomar en cuenta las leyes ya existentes que enunciaban y protegían derechos del trabajador, se utilizaron fundamentalmente los códigos de Trabajo de México y Chile, así como los de Argentina, Bolivia, Colombia, Cuba y Venezuela, algunas leyes especiales de España y los Estados Unidos de América y diversas recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo", p. 353.

10 Barahona Streber, 1996: p. 10.

11 En este sentido señala Sáenz Carbonell, señala: "Para elaborar el texto correspondiente al Código Civil, los miembros de la comisión se inspiraron fundamentalmente en el Código Napoleón y en el proyecto de Código Civil español preparado en 1851", p. 276.

experiencia social que haya funcionado adecuadamente dentro de un sistema, puede generar confianza y convertirse en una herramienta valiosa dentro del ámbito nacional, eso sí, tomando en cuenta y siendo conscientes de las diferencias y experiencias diversas entre unos y otros, como se ha venido enunciando.

Por lo anterior, se ha de considerar que, si se pretende mejorar o proponer algo dentro del sistema nacional, no es posible sustraerse de utilizar la técnica del Derecho Comparado; no como ciencia, sino más bien como método de investigación de análisis, en función de los objetivos propuestos. Maxime en estos tiempos de globalización, en donde con base en la comunicación oportuna, en tiempo real, producto de las tecnologías, el ser humano, venga experimentando que las barreras del tiempo y espacio, son cosas del pasado; de ahí que hoy en día, exista una internacionalización inevitable, dentro de todas las sociedades del orbe.

Es que como ha referido Alessandro Somma¹²: “La mirada que el comparatista dirige al derecho parte en cambio de un punto de observación externo. Es la mirada de quien contempla el derecho en su estructura, pero también en su función; en su consideración como conjunto de preceptos, pero también de instituciones que los ponen en acción para distribuir imperativamente bienes y valores. Es la mirada de quien, más que el derecho, examina la experiencia jurídica, tanto en su dimensión empírica como en su esencia de práctica discursiva”. De allí, la oportunidad de hacer una valoración de otros ordenamientos jurídicos -ajenos al del estudioso- con el fin de asumir otras experiencias o puntos de vista, que bien pueden contribuir a cuestionar certezas que se tienen como verdades indiscutibles, facilitando entonces, hacer otro tipo de exégesis, que permitan de manera diferente resolverle los problemas a la ciudadanía. Rompiendo con los paradigmas que se tenían -hasta ese mo-

mento- como incuestionables o bien -al tenerseles- ir implementándolos ante determinada necesidad regulatoria.

Así, a la hora de indagarse a nivel internacional, un determinado instituto jurídico, -bajo la pretensión de querérsele positivizar a nivel interno, consecuencia de falta de regulación en el país investigador o de querer regular de manera distinta- es que resulta oportuno recurrirse a otras legislaciones, que si bien, no pudieren ser necesariamente fuentes reconocidas dentro del ordenamiento¹³, sí son posible de servirse de ellas, como especie de parámetros analógicos e indicadores, para el Derecho interno, a la hora de plasmar y resolver, hechos fácticos, en el plano doméstico, como es muy común a que hagan uso de ellas la misma jurisprudencia en materia laboral¹⁴.

Ante esta situación la presente investigación, se centrará específicamente en el sistema español, sin perjuicio, que se haga mención de otros sistemas internacionales, como se ha indicado y es por ello, que, de seguido,

¹³ Específicamente conforme al Código Civil de 1888, el Derecho contemplado en otras legislaciones, junto con la doctrina, no son fuentes formales para el sistema jurídico patrio. No obstante, específicamente en materia laboral, llama la atención, que, al emitirse el Código de Trabajo, se dejara señalada como disposición transitoria, lo siguiente: “ARTÍCULO XII.- Publíquense por cuenta del Ministerio de Trabajo y de Previsión Social la exposición y comentarios personales del señor Oscar Barahona Streber sobre los antecedentes legales y significado de todas las disposiciones de este Código, a efecto de que la obra respectiva sirva de información a litigantes y Tribunales y contribuya a la mejor difusión de los principios de Derecho de Trabajo en Costa Rica. Es entendido que dicha publicación se hará siempre que los originales de la obra sean entregados por su autor y propietario a la mencionada Secretaría antes de dos años contados a partir de la vigencia del presente Código, para que se haga la correspondiente confrontación con el texto de éste y se ordene su inmediata impresión en número no menor de dos mil quinientos ejemplares.”; lo cual es un reflejo, de la importancia de la doctrina, que le ha dado el legislador. En referencia a esto, señaló el maestro Alberto Brenes Córdoba, lo siguiente: “Como puede observarse, el transitorio número XII convertía a don Oscar Barahona en una especie de moderno Papiniano del Derecho del Trabajo costarricense. Desafortunadamente la exposición y comentarios personales del Sr. Oscar Barahona no llegaron a publicarse. Desconocemos, incluso, si llegaron a escribirse” 1986: p. 68.

¹⁴ Por ejemplo, en la sentencia no. 001030 del año 2015 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, se acude a la doctrina emitida en España, para explicar la figura concerniente al acoso laboral.

se pasará a ponderar lo que ocurre a nivel interno, en referencia a la figura, es decir, el tratamiento que se le ha dado, a falta de ley formal, para posteriormente analizar el sistema en España y cualquier otro antecedente de Derecho Comparado.

3 El tratamiento de la figura dentro del sistema costarricense.

Como se ha señalado, en Costa Rica, existe falta de regulación formal a nivel legal. En la actualidad, si bien, se han presentado, varios proyectos de ley en la Asamblea Legislativa, no ha sido posible aprobación alguna, por parte del primer Poder de la República.

Hoy en día, la práctica señala que cada vez más las empresas sobre todo las del sector público, son conscientes por tratar de regular de manera general, mediante una política interna u otro instrumento válido, el tratamiento del hostigamiento laboral.

Por lo general, el procedimiento que se ventila, consiste en la inclusión de los temas siguientes: a) definiciones; b) lo que no son conductas de acoso laboral; c) medidas preventivas y cautelares; d) conformación de comisiones; e) tipos de acoso; f) consecuencias y sanciones laborales; g) del desarrollo del procedimiento; h) protección a la víctima; i) falsas denuncias; j) temas de prescripción, entre otros¹⁵.

3.1 Sede administrativa.

En el año 2008, se incluye dentro del Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo, por primera vez, el tratamiento de la figura -sin fuero de protección alguna- bajo el amparo del artículo 12 del Código de Trabajo¹⁶ y dentro de un enunciado general de

¹⁵ Se puede consultar a modo de ejemplo, el protocolo de Atención de la Asamblea Legislativa, el Reglamento para la prevención y atención del acoso laboral en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o bien, el Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral y su reforma del año 2021, entre varios instrumentos institucionales que se han emitido al efecto.

¹⁶ "Queda prohibido a los patronos despedir a sus traba-

adores o tomar cualquier otra clase de represalias contra ellos, con el propósito de impedirles demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación del presente Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas".

ciclo inspectivo¹⁷, constando en la actualidad, de 2 posibilidades, una vez interpuesta la denuncia por hostigamiento laboral.

La primera es cuando exista procedimiento interno en la empresa¹⁸, en estos casos, la persona inspectora, mediante un acta que deja, denominada de inspección y prevención, ordena que se aplique el procedimiento establecido internamente -y bajo el entendido, como se ha indicado, que no se puede tomar represalia alguna¹⁹ - a fin de que se atienda el caso, pudiendo la parte interesada objetarla mediante el recurso de revisión²⁰. Adicionalmente, la autoridad administrativa asesora a la persona denunciante y le indica que debe presentar la denuncia, siguiendo el procedimiento establecido en el centro de trabajo.

Cumplido el plazo -otorgado por la autoridad administrativa- para que se iniciara el procedimiento interno, se hace la revisión para verificar si la empresa ha atendido la

adores o tomar cualquier otra clase de represalias contra ellos, con el propósito de impedirles demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación del presente Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas".

¹⁷ Hoy se mantiene de manera similar dentro del Manual de Procedimientos Legales vigente, a fin de querer solucionarse el fenómeno desde una perspectiva procedimental administrativa, como parte que las relaciones laborales, fluyan en un entorno libre de violencia y en apego a los principios generales del Derecho Laboral privado y público.

¹⁸ Hoy en día la práctica señala que cada vez más las empresas sobre todo las del sector público, son conscientes por tratar de regular de manera general, mediante una política interna, el tratamiento del hostigamiento laboral.

¹⁹ Al no existir un fuero de protección en estos casos actualmente (lo cual sí se posibilita en los diferentes proyectos de ley, hasta ahora presentados en la corriente legislativa), se estila prevenir, con base en la norma general, del artículo 12 del Código de Trabajo. Llama la atención que, dentro del sistema colombiano, si bien no hay un fuero como tal, sí se opta por sustraerle a la parte patronal -y como forma de prevenir posibles "actitudes retaliatorias" o de represalias- la aplicación disciplinaria, otorgándosela a los jueces laborales del lugar de los hechos, en el caso de que la víctima sea una persona empleada particular y tratándose de servidores públicos, le corresponde al Ministerio Público, con el fin de dar garantía (artículos 10 y 12 de la ley no. 1010 del año 2006).

²⁰ Entendido como el mecanismo para impugnar las actas de inspección y prevención, que suponen la reconsideración de las propias decisiones de la Inspección de Trabajo, junto con la fiscalización de la actividad de órganos inferiores. A la interposición del recurso, se suspende cualquier acto de continuación, hasta que no sea atendido el mismo.

reclamación de la persona trabajadora²¹. En caso que durante la visita de revisión, se detecte el incumplimiento, se pasa el caso a sede judicial (de ser procedente) y se asesora a la víctima, según corresponda; por el contrario, si se ha cumplido, se deja un acta de cumplimiento, con lo que se termina el ciclo inspectivo.

La segunda posibilidad, que dispone el Manual de Procedimientos Legales, es cuando no exista procedimiento interno en la empresa²², que prevenga y regule el acoso laboral²³. En este presupuesto, es la inspección de

21 Sin que la autoridad administrativa, sea competente para revisar actuación alguna del mismo procedimiento, ya que la persona afectada, deberá acudir en caso de disconformidad -con lo tramitado por la empresa- a la sede judicial que corresponda, sea administrativa o laboral.

22 También indica el Manual, en su punto 3.1.2 a, cuando el patrono tenga una única persona trabajadora, es decir, no haya posibilidad de llevar a cabo procedimiento alguno, por las características propias del centro de trabajo o bien, cuando se de en una relación de servicio doméstico.

23 Oportuno recordar que el procedimiento que debe tener todo patrono, de manera obligatoria, es el que tiene relación con el hostigamiento sexual, para lo cual el artículo 5 de la ley 7476, estipula: "todo patrono o jefatura 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 las personas supervisoras, representantes, funcionarias y trabajadoras en general sobre la existencia de una política institucional o empresarial contra el hostigamiento sexual. Asimismo, darán a conocer dicha política de prevención a terceras personas cuando así convenga al cumplimiento de los fines establecidos en la presente ley. 2) Establecer el procedimiento interno, adecuado y efectivo, que permita las denuncias de hostigamiento sexual, garantizando la confidencialidad de las denuncias y el régimen sancionatorio para las personas hostigadoras cuando exista causa. Dicho procedimiento en ningún caso, podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual. 3) Mantener personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual. Además, los patronos podrán suscribir convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas en procura de obtener los conocimientos sobre los alcances de esta Ley. 4) Mantener un registro actualizado de las sanciones en firme, impuestas en el centro de trabajo o institución por conductas de hostigamiento sexual. Este registro podrá ser consultado por cualquier persona interesada, resguardando la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las víctimas. La información se mantendrá en el registro por un plazo de diez años, a partir de la firmeza de la respectiva sanción. Se exceptúan de la aplicación de este inciso a las personas menores de edad".

trabajo, la que asume a lo interno el asunto, mediante el denominado "Procedimientos Especiales" (regulado en el capítulo 111), el cual consiste básicamente en: a) Nomenclación del órgano de investigación y asignación del caso, el cual es tramitado por personas inspectoras de trabajo, que cuentan con licenciaturas en carreras atinentes a su cargo. Pudiendo ser el mismo colegiado (2 o 3 inspectores) o unipersonal; b) Citatorio para comparecencia: El órgano de investigación elabora un citatorio²⁴, el cual debe notificarse con al menos 5 días de anticipación a la fecha en que se realice; c) Comparecencia oral y privada: La comparecencia tiene como objetivo primordial evacuar la prueba de cargo y descargo, siendo el órgano de investigación, el encargado de la dirección y la realización de la misma, en un plazo no mayor a 10 días hábiles desde su nombramiento; d) Evacuada la prueba y concedido a las partes el debido proceso, se levanta acta de lo acontecido, junto con las conclusiones de las partes; e) Informe y recomendación, se emite para la Jefatura de la cual depende el órgano investigador; f) Resolución: La Jefatura asigna al Departamento de Asesoría Legal, el análisis y la elaboración de la resolución final, la cual se dicta dentro de los 15 días posteriores a la audiencia. Esta resolución es de carácter final y da por agotada la vía administrativa salvo excepciones de ley²⁵.

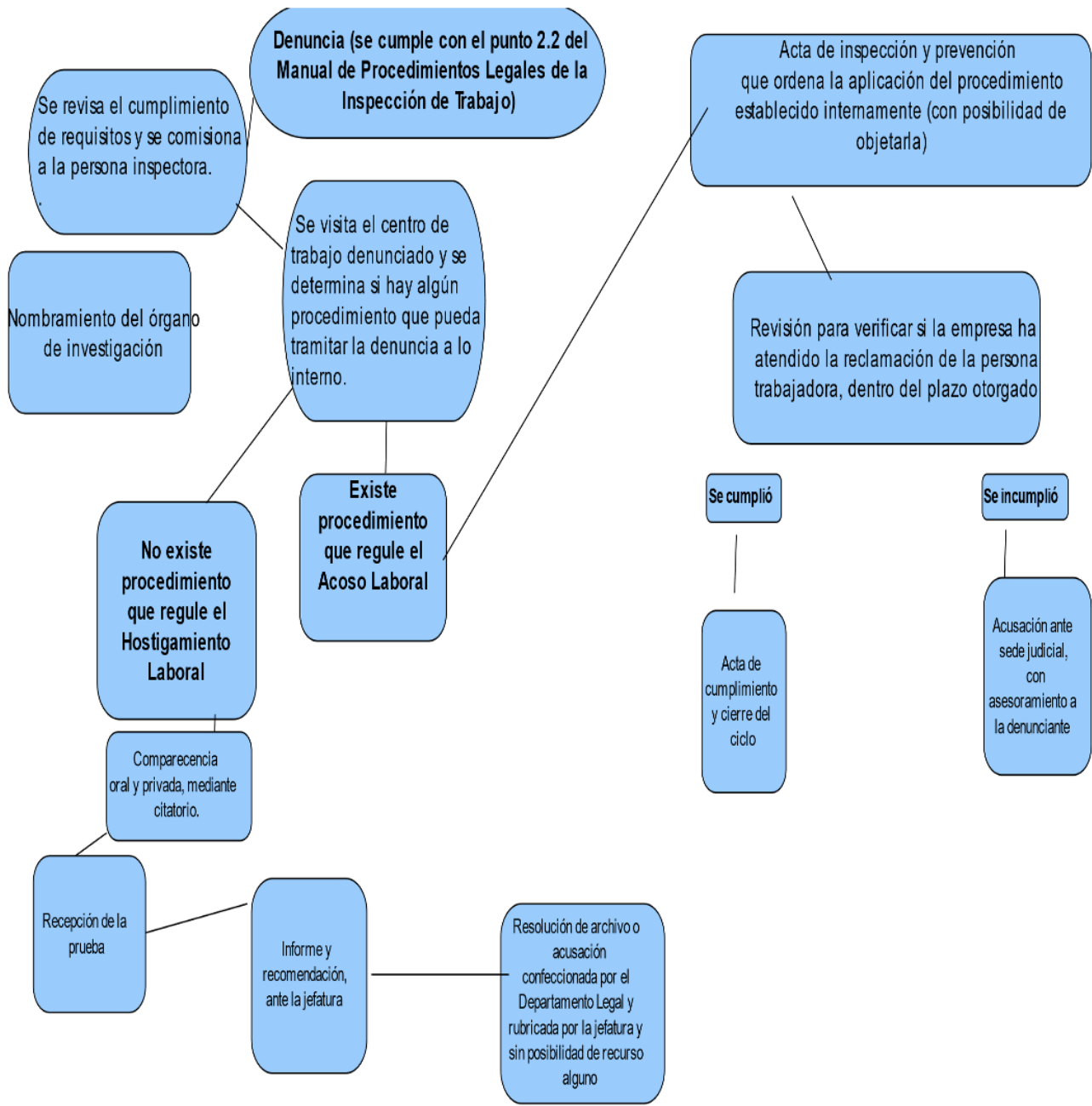
Según información pública, obtenida por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad

24 El cual contiene fundamentalmente: • Naturaleza de la investigación. • Causales invocadas. • Relación de hechos, los cuales deben ser expuestos de manera clara y precisa. • Hora, fecha y lugar de la comparecencia. • Prevenciones y advertencias de ley en cuanto a documentos de identidad, documentación sobre la representación, testigos, patrocinio letrado, disposiciones legales, conforme al Manual, punto 3.1.2.

25 En cuanto a la imposibilidad de recurrir ésta -dentro de la sede administrativa de la Inspección de Trabajo- tiene su explicación con base en el voto 4298-97 de la Sala Constitucional, en donde vino a excluir el procedimiento inspectivo de las regulaciones de la Ley General de la Administración Pública y asimismo, ratificada dicha actuación mediante voto no.1227-2002, del mismo órgano, por cuanto consideró que las partes tienen la posibilidad, de acudir a la vía judicial, como parte del ejercicio de su derecho de defensa.

Social, en el Anuario Estadístico Institucional, la atención de casos por acoso laboral, va hacia el alza, así en el año 2020, se atendieron 84 casos; 2021, 137 casos; 2022, 208 casos y en el año 2023, 285 casos²⁶.

El siguiente flujograma, ayuda a entender lo transcrito, de manera visual y ordenada por pasos:



3.2 La Guía del Poder Ejecutivo.

El día 25 de julio del año 2023, en la Gaceta no. 134, se emite por parte del Poder Ejecu-

26 Anuario estadístico del MTSS <https://sites.google.com/mtss.go.cr/anuarioestadistico2023/eje-2-laboral/dir-nacional-de-inspecci%C3%B3n-del-trabajo?authuser=0>, p. 7

tivo, la Directriz no. 018-MIDEPLAN-MTSS, oficializando, como insumo base para elaborar los contenidos de futuras capacitaciones y acciones a desarrollar en materia de prevención y atención de acoso laboral, la llamada: “Guía Técnica para la prevención y atención del acoso laboral o mobbing en el lugar de trabajo²⁷” destinada para todas las entidades y órganos, que se encuentren bajo la Rectoría del Sistema General de Empleo Público, a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, para que todo su personal realice de forma obligatoria una capacitación virtual²⁸ en materia de acoso laboral o mobbing en el lugar de trabajo, que será preparada por el Centro de Capacitación y Desarrollo de la Dirección General de Servicio Civil (CECADES) y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), y que estará disponible a través de la plataforma virtual de CECADES y del INA durante el período comprendido entre septiembre de 2023 y hasta el 30 de abril de 2026.

La Guía tiene como objetivo orientar técnicamente a los encargados de salud ocupacional, médicos del trabajo, psicólogos, encargados de recursos humanos, jefaturas y al personal en general del sector público, sobre la forma de detectar, prevenir y atender de manera oportuna el acoso laboral en los lugares de trabajo, consecuencia de falta de legislación formal.

Misma que fue aprobada por el Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa elaboración por un grupo de entidades y organizaciones de personas trabajadoras. No obstante, posterior a la emisión de la misma, es importante

27 Puede consultarse el contenido de la Guía en el sitio web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (específicamente en el aparte referido al Consejo de Salud Ocupacional), junto con el trabajo denominado: “El hostigamiento laboral costarricense desde un punto de vista de la seguridad social” (versión electrónica, Master Lex//puntojuridico, desde <https://puntojuridico.com/el-hostigamiento-laboral-costarricense-desde-un-punto-de-vista-de-la-seguridad-social/>).

28 Con posibilidad que sea presencial para algunos sectores e instándose a otras instituciones con autonomía, para llevar a cabo las capacitaciones, con base en la Guía.

mencionar que existe el acuerdo de mayoría de los miembros de la Junta Directiva, de dicho Consejo, no.003 emitido en la sesión 034 de fecha 1 de octubre del año 2023, para la modificación de los artículos 11, 12 y 22 de la “Guía”; así como incluir un transitorio que viene a estipular: “Los incisos c) y d) del artículo 11, resultarán aplicables cuando el Poder Ejecutivo emita un nuevo reglamento de organización y procedimientos de la Inspección de Trabajo, por cuanto actualmente dichos supuestos no se encuentran contemplados en el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo”²⁹ (resaltado no es del original) y una solicitud a la Inspección de Trabajo, en el sentido de realizar modificaciones procedimentales, a fin de permitir la ejecución de la mencionada “Guía”.

A pesar, que, va dirigida a las instituciones bajo rectoría del sistema general, sí, se insta para que también lleven dicha capacitación (e inclusive a adoptar las medidas recomendadas en la Guía, para prevenir y atender el mobbing), a aquellas personas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes, para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución.

3.3 Sede Judicial.

A nivel jurisdiccional, existen conforme a la Ley Orgánica del Poder Judicial y el Código de Trabajo, competencias para las personas juzgadas, especializándose cada una con-

29 Dicha norma dispone en lo que interesa: Artículo 11. Denuncia de acoso laboral en la Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La persona denunciante podrá remitir la denuncia de acoso laboral a la Inspección General del Trabajo en la Dirección Regional de la zona en que se ubique el lugar de trabajo, solo en las siguientes circunstancias: (...) c) Cuando en el lugar de trabajo no exista una estructura jerárquica o el personal para aplicar el procedimiento interno. d) En los casos en que se demuestre la omisión de la atención de la denuncia (período superior a 3 meses) por parte de la persona empleadora.

forme a su materia. En este entendido y a falta de regulación expresa en el país, sobre la figura del acoso laboral y por darse con ocasión en relaciones de trabajo, la práctica forense, ha sido que la tramitación, se realice ante la sede judicial laboral, conforme a lo que indica el artículo 430 del Código de Trabajo, dentro del procedimiento ordinario, al no existir un trámite especialmente previsto³⁰.

Entonces el proceso ordinario -con base en la reforma del año 2017- conlleva una investigación muy amplia, a diferencia de otros procesos, en donde las partes interesadas discuten, lo relativo a sus diferencias, con el fin de que sea resuelta cada una de sus pretensiones.

En general, se puede decir, que el proceso conlleva las siguientes etapas: 1) Demanda, sea los hechos por los que se pide el resguardo judicial y las pretensiones, sin tener a diferencia de otras disciplinas del Derecho un formalismo o ritual puro a la hora de la presentación. Dentro de esta fase y bajo el principio del debido proceso se le da traslado de la misma al demandado para que conteste y oponga lo que considere pertinente³¹. 2) Señalamiento de audiencia a fase preliminar, superada la anterior etapa, se convoca a las partes a audiencia oral y pública, en donde la autoridad judicial revisa pretensiones de las partes, subsanación de defectos procesales, intento de conciliación³², valoración de las pruebas, etc. 3) Audiencia fase complementaria, en este momento confor-

me a lo preceptuado por el artículo 518 y siguientes del Código de Trabajo, es donde se lleva a cabo el juicio de forma plena -de manera oral y pública-, recibéndose la prueba (pericial, documental, declaración de parte, confesional, etc.), mediante el desarrollo de un procedimiento, que va a terminar con las conclusiones de las partes en litigio. 4) Dictado de la sentencia y recursos, el proceso ordinario concluiría con el dictado de la o las sentencias -según se haya o no recurrido- en firme y por supuesto la ejecución de la misma³³, conforme a lo indicado en el artículo 571 y siguientes del Código de Trabajo.

Importante indicar, que a la hora de la tramitación de este tipo de proceso, el mismo, se rige por los principios de celeridad, informalidad, oficiosidad relativa, gratuidad y la aplicación de las reglas "In dubio pro operario", norma más favorable y condición más beneficiosa, de modo -señala el artículo 422 del Código de Trabajo- que en la solución de los conflictos se cumplan los principios cristianos de justicia social y la desigualdad de la parte trabajadora no se exprese en el resultado del proceso.

Los procesos laborales, conforme a estadísticas que se reflejan en el Observatorio Judicial³⁴, y bajo las variables, del año 2023, de la provincia de San José, Materia Laboral, Juzgados del Segundo Circuito Judicial, Mayor Cuantía, aproximadamente entran mensualmente, 459 nuevos casos, se resuelven en el mismo período 637 y con un promedio de relación de casos resueltos vs casos nuevos, de 117,84% y al mes de diciembre de dicho año, un total de 10.328 expedientes se encuentran en trámite³⁵.

A pesar, de que la práctica, es que se lleve el tratamiento del acoso laboral, por la vía

30 De los proyectos hasta ahora presentados en la corriente legislativa, el no. 20.873, crea un proceso sumarísimo, célere y especial, sin embargo, dispone en su artículo 50, que cuando el proceso no regule algo las disposiciones establecidas para el proceso ordinario laboral serán aplicables. El resto de proyectos -a excepción de este y el no. 18.184, que promulga la tramitación, a través del juzgamiento de infracciones laborales- se decantan por tramitarlo en la sede ordinaria laboral, como hasta ahora ha sido la práctica.

31 Es posible pedir de previo y al momento de la interposición de la demanda, medidas cautelares, tales como reinstalación al puesto, reubicación, arraigo, embargo preventivo y cualquiera otra medida, en caso de considerarse oportuna, para asegurar el eventual futuro derecho, conforme lo estipula el artículo 490 del Código de Trabajo.

32 Para efectos de esta fase, estarse a lo comentado en la nota al pie de página no. 8.

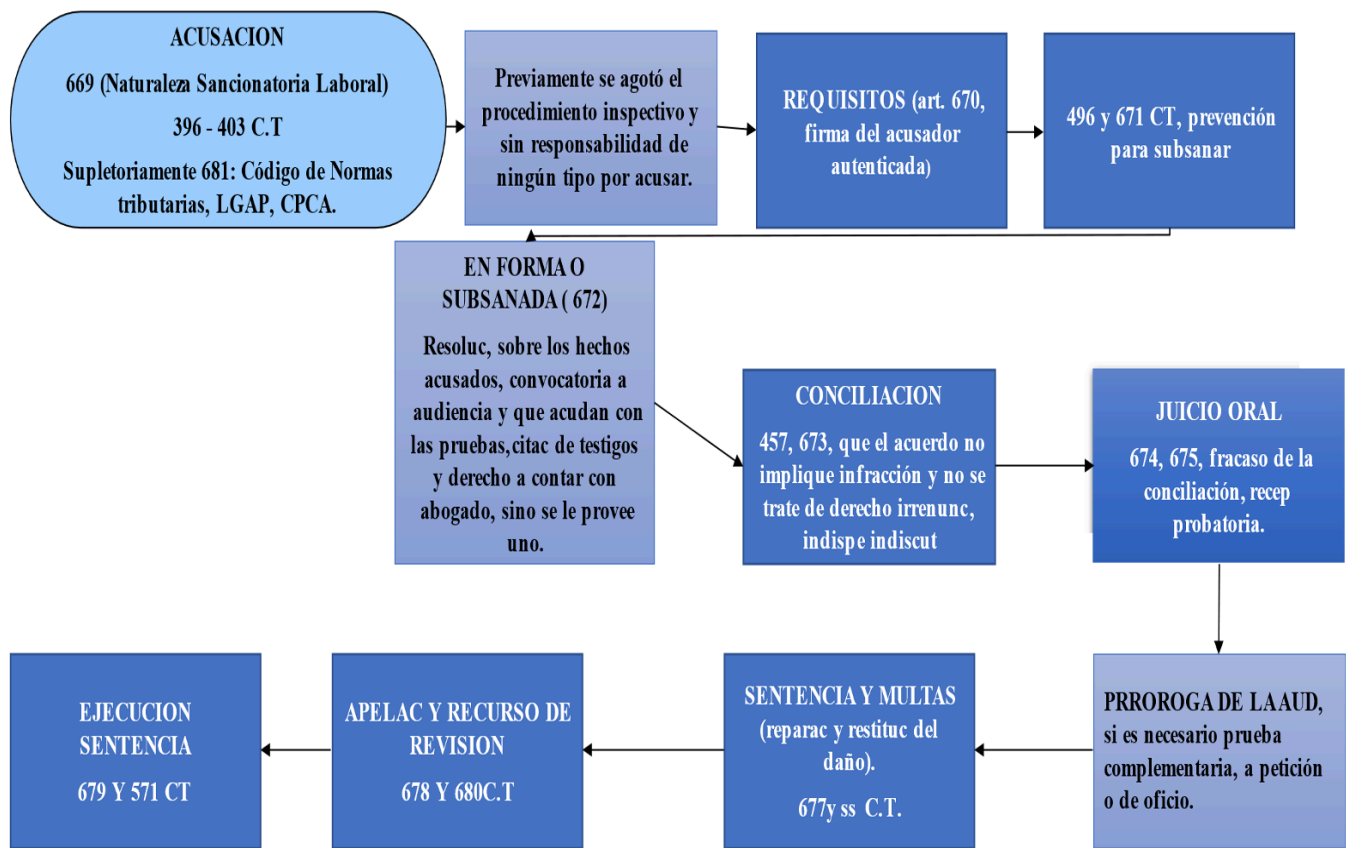
33 En esta fase final, lo vertido en la sentencia en contra de la parte demandada, se materializa en la práctica, mediante los instrumentos legales posibles.

34 Es un servicio que da el Poder Judicial, tal y como lo indica en su sitio web site, con el fin de la innovación y del compromiso en reforzar la transparencia y la rendición de cuentas, para el mejor servicio a la ciudadanía.

35 Enlace para consulta: <https://observatoriojudicial.poder-judicial.go.cr/pages/inicio>.

ordinaria laboral, es oportuno, valorar -tal y como lo propone el proyecto de ley no. 18.184-si convendría mejor, llevar la tramitación por el Título décimo, del capítulo decimoquinto, del Código de Trabajo, concerniente al juzgamiento de las infracciones a las leyes de trabajo o previsión social, al ser un proceso, dentro de la jurisdicción laboral, que ostenta 2 componentes puntuales, el de la sancionabilidad laboral y por otro, el de la posibilidad indemnizatoria (con responsabilidad solidaria, cuando se trate de personas jurídicas, como ente patronal y la actuación se haya dado en nombre de la misma), sin obviar el hecho, que es más célere³⁶, que el presupuestado para la vía ordinaria laboral común.

El siguiente flujograma, ayuda a entender el proceso por infraccionalidad laboral, de manera visual y ordenada por pasos, conforme a lo estipulado en el artículo 669 y siguientes del Código de Trabajo:



Es oportuno mencionar, que actualmente hay un proyecto, denominado: “Ley Contra el Acoso Predatorio” (no. 23.325), que fue aprobado en primer debate, en fecha 16 de abril

36 Su regulación se hace a través de los artículos 669 al 681 del Código de Trabajo; presuponiendo un procedimiento expedito, que consta básicamente de una acusación y que estando en forma la misma (conforme a lo dispuesto por el artículo 670), se dicta resolución judicial, en donde se intiman los hechos y se convoca de una vez a audiencia, fijándose hora y fecha. Así convocada la audiencia, mediante una única resolución concentrada, en la primera fase, se procurará una solución conciliada (tema a valorar en caso del acoso laboral), entre las partes, recordando, que la autoridad judicial debe velar porque se respeten los derechos que son irrenunciables o que el arreglo, no conlleve violación de disposiciones legales, con el fin de no incurrir en infraccionalidad laboral. En caso de no proceder la conciliación o que las partes no se pongan de acuerdo, se continuará con la recepción de la prueba, debiéndose leer al acusado los cargos que se le imputan y oír sus argumentos. Si los acepta se dictará sentencia sin más trámite. En caso contrario, de seguido se le dará la palabra a las partes acusadora y acusada, y se recibirán las pruebas admitidas; finalmente, previo alegato de conclusiones, se dictará y notificará la sentencia (la cual además de la multa como sanción, debe reparar integralmente el daño a la víctima). La sentencia, tiene fase recursiva, disponiéndose de 3 días, para ser apelada ante el superior (Briones, Infracciones Laborales, 2016: pp. 59-60).

del año 2024, por la Asamblea Legislativa, el cual si bien, no es sobre el acoso en el ámbito específicamente laboral, sí podría venir a contribuir en constituirse en un instrumento jurídico útil, a tomar en cuenta, a la hora de la defensa de los derechos laborales, al ser de orden general, sus conductas aquí plasmadas, en el entendido, que se sale de instancias laborales, para ventilarse en la instancia judicial penal.³⁷

4 La regulación del acoso laboral en el sistema español.

4.1 Delimitación.

Se hará alusión específicamente al régimen español, por ser uno de los países que mayor desarrollo, ha tenido en referencia a la figura del acoso laboral, tanto a nivel doctrinario, como jurisprudencial, dentro del entorno jurídico, como clínico concerniente a la salud mental. Lo cual, no obsta, como se pudo comprobar, en hacer acopio, de otros sistemas a modo de referencia, dentro del campo del Derecho Comparado.

Entendiendo por doctrina, que la misma en los inicios del Derecho -específicamente del Derecho Romano- se constituyó en fuente formal de normas jurídicas y tal como lo se-

³⁷ En este sentido, se viene a adicionar al Código Penal actual, 2 artículos bis y ter, específicamente dentro del general, que es el artículo 193, referido a la coacción, como forma de limitar la libertad de determinación, ante amenazas o violencia, para que una persona haga o deje de hacer, algo a lo que no está obligada. El primer tipo que se viene a crear, es el referido a reprimir con días multa o prisión, a aquella persona que hostigue reiteradamente, sin consentimiento y afecte a la víctima, en su intimidad, integridad y en general su vida como parte de sus actividades cotidianas. Dicho acoso, debe provocarse, mediante el merodeo, persecución, contactos físicos/cibernético o de terceras personas, mediante controles irracionales, etc. El segundo tipo (artículo 193 ter), define las circunstancias que van a ser agravantes (aumentándose en un tercio de las máximas), para aumentar las penas, estipulándose como tales: cuando la víctima esté en estado de minoridad de edad; medie violencia; haya contenido sexual; se cometa por 2 o más personas; existan lazos de parentesco por afinidad o consanguinidad; la victimaria tenga antecedentes de violencia perpetrada contra una persona víctima, en el ámbito laboral u otros; o haya cometido el hecho en razón de la participación, del cargo o la actividad política de la víctima, entre otras. La propuesta estipula que el delito, viene a constituirse en acción pública perseguible a instancia privada.

ñala Máximo Pacheco: “No puede discutirse la enorme fuerza de convicción que siempre ha tenido la opinión de los tratadistas en la elaboración, interpretación y aplicación del Derecho” (resaltado no es del original) (pp. 350 y 351).

La doctrina -entonces- cumple un papel fundamental en la sistematización teórica de un ordenamiento jurídico; pudiendo servirse de la misma, para ir posicionando determinados principios particulares en torno a un instituto, por lo que, en este caso, se hace alusión al sistema español, a fin de poder ir construyendo para el país preceptos de referencia en torno a la figura del acoso laboral, como estudio del Derecho Comparado.

4.2 Su tratamiento.

El sistema español, tiene la particularidad que trata el acoso laboral, desde el plano administrativo inspectivo, imponiendo multas³⁸ y a la vez, facilita llevar el caso ante la sede judicial³⁹, pero a diferencia de Costa Rica, lo

³⁸ Y posibilitando la extinción unilateral del contrato de trabajo, con ocasión del desempeño laboral, según señala Lascurain Sánchez et al. En similar sentido, la legislación mexicana, en su Ley Federal de Trabajo, posibilita como causa de extinción del mismo, sin responsabilidad para los trabajadores, cuando la parte patronal e incluso sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, incurran en hostigamiento (artículo 51). Dentro de lo laboral y administrativo, en el artículo 4 del Real Decreto Legislativo 2/2015 (el que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) se les otorga, a las personas trabajadoras: “el respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”. Asimismo, se pueden mencionar las siguientes conductas, catalogadas de muy graves, conforme al Real Decreto Legislativo 5/2000: artículos. 8, incs 11 y 13 bis: “11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores (...).13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.

³⁹ Por otra parte, también y al margen de lo meramente jurídico, desde hace más de 20 años, se ha tratado la figura del acoso laboral, dentro de las relaciones de empleo, como parte de riesgos y enfermedades, es decir, con

ventila en el plano penal⁴⁰, como forma de prevenir y sancionar la violencia en el trabajo; señalando en este sentido, el profesor Lascuráin et al, lo siguiente: “En el título dedicado a los delitos contra la integridad moral se pena con prisión de seis meses a dos años a quien, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realice contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima” (Resaltado es propio) (Revista de Derecho penal económico y de la empresa, 2024).

Importante rescatar de lo citado anteriormente, que hay delito de acoso laboral, tanto el que ocurra con ocasión de una relación

preeminencia de la Seguridad Social. Así, por ejemplo, la Sentencia del Juzgado de lo Social no. 2 de Girona del 2002, introdujo al acoso laboral, dentro del plano de la seguridad social, al indicar: “El mobbing podría considerarse como una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos. Una característica de la situación es la de ser un conflicto asimétrico entre las dos partes, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador hostigado. Artículo de la Dra. Carolina Gala, <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/58223>.”

En el mismo sentido, el Tribunal Superior de España consideró que la enfermedad padecida por una trabajadora podría haber devenido como consecuencia del trabajo y producto de la conducta de un compañero que generó un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado. Esta situación menoscabó su derecho a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra, por lo que se atentó contra la dignidad personal. De ahí que consideró presumible la existencia del nexo causal entre la situación laboral y el síndrome psíquico que padecía la actora (Tribunal Superior de Justicia de Navarra, 30 de abril 2001). Briones et Vargas, 2013: p. 33.

40 En este sentido el Código Penal, en su artículo 173 inc.1, señala en lo que interesa, lo siguiente: “1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años (...) Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima (...) Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en los párrafos anteriores, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los Jueces y Tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33”(resaltado no es del original).

privada como pública/funcionarial, en donde además medie una relación de superioridad, actos hostiles/humillantes de manera reiterada, pero, que no constituya “trato degradante”⁴¹, ya que, en caso de darse una degradación, la sanción y el delito serían más graves⁴².

Se podría decir, que el sector público, al regirse por los principios de jerarquía y reglamentación (principio de legalidad) a diferencia de lo que ocurre en el sector privado, podría resultar ser más referenciado en la transgresión del mismo tipo penal, al ser uno de sus elementos que lo constituyen o lo caracterizan, precisamente el de la prevalencia de una “relación de superioridad”, para la constitución del delito mismo. En este sentido, revisando las sentencias judiciales, se hace alusión más a lo público que a lo privado, dentro del engranaje penal⁴³.

4.3 Del delito.

41 Entendiendo por trato degradante, según lo ha ventilado la sentencia STS no. 325 del Tribunal Supremo de Madrid (Sala de lo Social): “el crear en las víctimas sentimientos de terror, de angustia y de inferioridad susceptibles de humillarles, de envilecerles y de quebrantar, resistencia física o moral “(resaltado no es del original).

42 El sistema francés, por su parte, le da carácter de sancionabilidad a la figura, pero dentro del marco laboral, con reorganización de la carga probatoria -a diferencia del español- en este sentido, se ha señalado: “Resulta ser un sistema muy particular, que regula, en su propio Código de Trabajo, la conceptualización en una primera instancia, al disponer que acoso laboral son aquellas conductas reiteradas de molestias morales, cuyo objeto o por efecto, producen un deterioramiento de las condiciones de trabajo, susceptibles de lesionar los derechos y dignidad junto con la salud psicofísica de cualquier trabajador dependiente (art. 122-49). Como se deja entrever, se le da énfasis al aspecto moral del trabajador, prohibiéndose, dentro del mismo articulado, tal sufrimiento. Asimismo, dentro del ámbito probatorio, el artículo 122-52 del código en mención señala que es suficiente que el trabajador dependiente presente elementos de hechos que dejen suponer la existencia de una molestia. A partir de ahí, la parte acusada debe probar que su comportamiento no es constitutivo de las molestias morales y que sus actuaciones son justificadas y extrañas a cualquier forma de vejación. En este sentido, ocurre una reorganización probatoria a favor de la víctima, y se deja de lado el principio procesal del onus probandi (el que acusa debe probar su dicho)” (resaltado no es del original) Briones et Vargas. P.31.

43 Se puede revisar la dirección electrónica <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/>, correspondiente al Poder Judicial de España, en el aparte correspondiente al Tribunal Supremo, en referencia a la jurisprudencia de la Sala de lo Penal o de lo Social, bajo el buscador y la variable acoso laboral.

La tipificación expresa del acoso laboral en el Código Penal⁴⁴, se introdujo por la ley no. 5 en el año 2010, en este sentido, se ha considerado: “Indudablemente el mayor y más reciente avance en España se ha dado en el año 2010, al promulgarse una modificación al Código Penal de 1995, que tipifica el acoso laboral como delito, dentro del título de los delitos contra la integridad moral, para lo cual contempla penas de prisión desde los seis meses hasta los dos años de cárcel” (el resaltado no es del original) (Briones et Vargas, p.33).

No obstante, hay que tomar en cuenta que la última razón dentro del sistema en estudio, es la parte penal, por cuanto, ha considerado la doctrina en general, que si esta conducta, es factible de ventilarse por el Derecho Laboral -administrativo sancionador, que se dirige a tutelar un bien jurídico similar- esta debería ser la vía prioritaria⁴⁵. Es decir, lo penal queda circunscrito a la sanción de un acoso laboral, bajo supuestos graves, como se indicó supra.

Se resalta que la figura delictuosa del acoso laboral, introduce también la posibilidad de

44 También dentro del sistema español penal, se castigan otros tipos de acosos, tales como el sexual; el concerniente al ciberacoso laboral; el llamado Stalking o acecho silencioso, como forma de espiar; el de tipo Inmobiliario; junto con el que se pueda suscitar dentro de las fuerzas armadas. De lo cual se deduce, que el ser humano, cada vez, es más consciente, del derecho que se tiene a no ser perturbado, de manera programática, en ninguna esfera en que se desarrolle.

45 Es que la materia penal es muy distinta en cuanto a tratamiento, principios, procedimientos y valoración de la prueba. Es que, al estarse ventilando un caso que se suscitó consecuencia de las relaciones laborales, en sede penal, puede ser que quede sin sanción de ningún tipo; lo cual, no sería así, si se llevara al ámbito exclusivamente laboral, incluso, por el de infracciones laborales, en vista que rigen evaluaciones procesales en favor de la víctima y no del victimario.

Por su parte, el sistema colombiano opta por dar el tratamiento (al acoso laboral) dentro de la vía jurisdiccional laboral, cuando se trate de empleados particulares y con la posibilidad de llevar a cabo la sanción por parte del Ministerio Público (ente estatal, encargado de la vigilancia y de la aplicabilidad del poder disciplinario de la conducta de quienes desempeñan funciones públicas, inclusive de los servidores de elección popular), cuando se trate de funcionarios públicos. Esto conforme a la ley no. 1010 del año 2006; sustrayéndose a cualquier posibilidad de ventilarse por la vía de lo penal. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf.

sancionar a una persona jurídica, con multa, cuando sea responsable, por omisión o comisión del acoso laboral, en concordancia con los artículos 31 bis y 171, ambos del Código Penal, salvo las exoneraciones que puedan ser valederas, conforme lo indica su misma legislación⁴⁶.

46 Artículo 31 bis. 1. En los supuestos previstos en este Código, las personas jurídicas serán penalmente responsables: a) De los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de la misma. b) De los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por haberse incumplido gravemente por aquéllos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad atendidas las concretas circunstancias del caso. 2. Si el delito fuere cometido por las personas indicadas en la letra a) del apartado anterior, la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si se cumplen las siguientes condiciones: 1.º el órgano de administración ha adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión que incluyen las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión; 2.º la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado ha sido confiada a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica; 3.º los autores individuales han cometido el delito eludiendo fraudulentamente los modelos de organización y de prevención y 4.º no se ha producido una omisión o un ejercicio insuficiente de sus funciones de supervisión, vigilancia y control por parte del órgano al que se refiere la condición 2.º En los casos en los que las anteriores circunstancias solamente puedan ser objeto de acreditación parcial, esta circunstancia será valorada a los efectos de atenuación de la pena. 3. En las personas jurídicas de pequeñas dimensiones, las funciones de supervisión a que se refiere la condición 2.º del apartado 2 podrán ser asumidas directamente por el órgano de administración. A estos efectos, son personas jurídicas de pequeñas dimensiones aquéllas que, según la legislación aplicable, estén autorizadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada. 4. Si el delito fuera cometido por las personas indicadas en la letra b) del apartado 1, la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si, antes de la comisión del delito, ha adoptado y ejecutado eficazmente un modelo de organización y gestión que resulte adecuado para prevenir delitos de la naturaleza del que fue cometido o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión. En este caso resultará igualmente aplicable la atenuación prevista en el párrafo segundo del apartado 2 de este artículo. 5. Los modelos de organización y gestión a que se refieren la condición 1.º del apartado 2 y el apartado anterior deberán cumplir los siguientes requisitos: 1.º Identificarán las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos. 2.º Establecerán los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción

En Costa Rica, tratándose de las sanciones por infracción a las leyes laborales, no sanciona a ambos -como ocurre en el sistema español penal- sino que se hace alusión al instituto de la solidaridad, cuando la conducta que se catalogue como infracción laboral, sea realizada por “un representante patronal de una empleadora persona jurídica o grupo de interés económico” (el resaltado no es del original), recayendo también la sanción de manera solidaria, conforme lo estipula el artículo 399 del Código de Trabajo⁴⁷.

El delito como se indicó, se basa dentro de sus presupuestos en la “superioridad” (bossing)⁴⁸ que ostenta el victimario sobre su víctima,

de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos. 3.º Dispondrán de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos. 4.º Impondrán la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención. 5.º Establecerán un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo. 6.º Realizarán una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios (el resaltado no es del original).

47 Ya desde el año 2007, la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo, de Buenos Aires, Argentina, en sentencia no. 88.908, sostuvo la viabilidad de condenar solidariamente por acoso laboral, tanto a la empresa como a los hostigadores que laboraban para la misma y que eran superiores de la acosada, sosteniendo la viabilidad de una condena solidaria, con base en la normativa civil, bajo el siguiente argumento: “ En autos quedó acreditado que los autores del acoso moral fueron los demandados (...) El Código Civil establece que el deber de respetar los derechos y libertades de los demás no se agota en la mera abstención de ejecutar una voluntad dañina (artículo 1072 del Código Civil), sino que se extiende al deber de guardar cierto cuidado o prudencia en los comportamientos para evitar la expansión innecesaria del riesgo al que, con nuestros actos, exponemos a las demás personas (artículo 1109 del Código Civil). En tal entendimiento, todos tenemos derecho a un cierto cuidado por parte de los demás o a demandar una indemnización por la omisión de ese deber (artículos 1077, 1078 y 1109 del Código Civil)”(el resaltado no es del original).

48 Es decir, una relación de jerarquía vertical descendente. Por su parte la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica -referenciando doctrina española (María Dolores Rubio de Medina. Extinción del contrato laboral por acoso moral “mobbing”. Barcelona, Editorial Bosch, S.A., 2002, pp. 10-11)- ha considerado este tipo de acoso, cuando la conducta hostigadora provenga del jefarca. Asimismo, existen además los denominados, acosos de tipo horizontal cuando el acoso es provocado por los propios compañeros y el mixto cuando se da por una combinación entre el acoso propiciado por la jefatura – por acción u omisión- y los compañeros (voto no. 001436-2018).

para que se configure como tal⁴⁹, siendo que se encuentra en general, dentro del aparte referido a los tipos contra la integridad moral, del título V11, del Código Penal, es decir, va relacionado con la afectación psíquica de la persona que la sufre.

En el entendido, que no se debe confundir, el acoso moral -caracterizado por el hostigamiento psicológico intencionado y reiterado⁵⁰ - que el agotamiento o cansancio, producto de malas condiciones laborales, horarios poco flexibles, exceso de trabajo, no descansos oportunos, no desconexión en momentos de vacaciones, conflictos esporádicos, no disfrute de feriados y de días libres, ya que si bien, son manifestaciones contrarias al orden legal, no van necesariamente intrínsecamente relacionadas con el fenómeno del mobbing, tal como lo define el sistema español penal, en sí.

Por otra parte, para que se configure el delito debe existir una subordinación de superioridad, por lo que, no sería factible pensar en el tipo a los trabajadores autónomos (hoy en día en boga), aún y cuando sean la fuente principal de dependencia económica la persona física/jurídica, por cuanto las interpretaciones analógicas resultan contrarias al principio de legalidad, en materia penal.

4.4 Bien Jurídico.

Por bien jurídico se entiende, todo aquello vital para una convivencia sana en comunidad, por su significación social es que precisamente se le pasa a proteger por medio del Derecho. Entonces, es todo aquello que es importante para el orden social, cuyo mantenimiento pacífico es asegurado mediante normas jurídicas. Entre los mismos son comunes los bienes jurídicos, tales como la vida, la

49 En México, si bien la regulación del acoso laboral, está dentro de su Ley Federal de Trabajo, el mismo se configura, dentro de una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, según el artículo 3 bis.

50 Argentina, ha venido considerando la afectación psicológica consecuencia del hostigamiento laboral, como parte de los riesgos que ocurren en el trabajo, por lo que es indemnizable. Briones et Vargas. 2013: P. 24.

propiedad, la libertad sexual, la igualdad, el trabajo, la seguridad social, entre otros. Así, el orden jurídico está compuesto, precisamente, por el conjunto de todos los bienes jurídicos, como una unidad orgánica. Para que esos bienes, no sean lesionados ni puestos en peligro las normas jurídicas prescriben la manera como deben conducirse las personas y en caso de inobservancia se les impone una sanción debidamente presupuestada y publicitada entre la comunidad, a la que va dirigida.

Entonces, los bienes jurídicos, son aquellos que la sociedad, les confiere un valor relevante, por medio del Derecho. En este sentido, el Voto Constitucional no. 6410 del año 1996, al explicar los mismos, vino a determinar:

La necesidad del bien jurídico como fundamento de todo tipo penal nace de la propia Constitución Política; el principio Democrático-Republicano de Gobierno (...), le impone al Estado la obligación de fundamentar razonablemente su actuar, lo que implica límites razonables a los actos de gobierno, es decir, al uso del poder por parte del gobierno (...). no sólo es necesaria la tipicidad (descripción clara, precisa y delimitada) de la conducta, sino, además, el conocimiento de un orden sancionador basado en bienes jurídicos. Esto significa que todas y cada una de las prohibiciones de conducta penalmente conminadas, están montadas sobre una base razonable: la protección de zonas de fundamental importancia para la convivencia del grupo social (resaltado es propio).

Conforme a esto, los bienes jurídicos, deben nacer de la misma constitución política y a la hora de plasmar sus consecuencias de transgresión en una norma de tipo penal, se debe estar dentro de ciertos límites, como la tipicidad, legalidad y conocimiento previo de la población, como parte relevante para una sociedad de Derecho y protección garantista constitucional.

En este entendido, se podría afirmar que, del texto del Código Penal español, el bien jurídico que se protege dentro del delito de acoso laboral, sería la dignidad⁵¹ de la persona trabajadora, con base en los principios generales del Derecho Laboral en común y su consecuente entorno, a la integridad humana (física y moral), libre de humillaciones, vejaciones, intranquilidades y cualquier otro factor que afecte un transcurrir normal de las relaciones laborales.

Conclusiones y recomendaciones.

Llegados a esta etapa, no resta más que reafirmar lo importante que resulta el estudiar el Derecho de otros lares (a modo de Derecho Comparado), en cuanto a su desarrollo y aplicación, en casos reales de la sociedad; por cuanto, viene a facilitar -a falta de regulación nacional y/o modificación que se pretenda- tener una perspectiva y visión general, del tratamiento que se está teniendo y los problemas que puedan estarse ventilando, a la hora de la aplicación de un determinado instituto jurídico, en el plano interno de un determinado sistema social.

En el caso del sistema español -como quedó plasmado- le ha apostado tanto al tratamiento del acoso laboral, desde un plano laboral/administrativo y uno penal. Este último, cuando haya de por medio, mayor gravedad en la conducta desplegada por el victimario y los bienes jurídicos infringidos, sean de tal envergadura, que se salen de la esfera común de lo laboral. No obstante, como señala el Profesor Lascuráin, esta fórmula, es correcta "a medias", ya que, para los concededores del Derecho, no es secreto, que la materia penal, se rige por principios muy distintos a los laborales, por lo que, a la hora de su aplicación, se revierte, por ejem-

⁵¹ Conforme al diccionario usual del Poder Judicial, la dignidad viene a significar que una persona es merecedora del respeto, la honra, el reconocimiento, etc. Y, que, al estar enmarcada sobre la persona humana, se debe entender que engloba a esta como sujeto individual y social, dentro de circunstancias iguales en referencia a sus congéneres, y con las particularidades y condiciones propias, según la situación de cada quien.

plo, el principio del “in dubio pro operario”, por el del “indubio pro reo”, por lo que se torna más difícil, su prevención y castigo en el ámbito criminal.

Para el caso costarricense, a la hora de pensarse en plasmarlo dentro de un ámbito jurisdiccional, es tema a tomar en cuenta, si se equipara al estudiado o por el contrario, como sucede en México y Colombia, se deja dentro del ámbito laboral, con las particularidades del país y pensándose asimismo, en la posibilidad de regularlo y tratarlo, dentro de la infraccionalidad (ya no como ocurre en la práctica, como un ordinario laboral), lo que con ello, se estaría consiguiendo un castigo (multa, junto con la solidaridad sancionadora, hacia las personas jurídicas o grupo de interés económico, cuando la conducta, sea realizada por un representante patronal) y a la vez una reparación total del daño causado, dictado por una sentencia, dentro de un procedimiento más célere, que el estilado actualmente en la práctica forense.

A título de recomendaciones, sería oportuno, tener en cuenta a falta de ley actualmente, el hecho, de que el Convenio 190 OIT, podría tomarse en cuenta (aún y cuando no esté ratificado), a la hora de resolver algún caso, como parte de lo que se ha ventilado por la Sala Constitucional, en su voto no. 2019012242, tal y como se explicó. Así como tomar en cuenta el proyecto, denominado: “Ley de Acoso Predatorio”, para que venga a constituirse en un posible instrumento jurídico referencial, a la hora del tratamiento de la figura.

Sería también, oportuno pensar en permitir o no, la posibilidad -dentro de una futura ley- de la conciliación, que como se pudo ver en la mayoría de los países, que se han mencionado, se permite este instituto; no obstante, se ha considerado, por parte de la doctrina (incluida la del hostigamiento sexual en el país), su no viabilidad, por cuanto, al haber de por medio ciclos de violencia psicológica y relaciones de poder asimétricas, no habría libertad para negociar.

Finalmente, se concluye la presente investi-

gación, con la esperanza, que pueda ir dando algunas luces en el tratamiento del tema (acoso laboral), que se está dando en otros países, a fin de que Costa Rica, opte por lo mejor de cada uno y pueda por fin -ante la desregulación formal (dentro del contexto de seguridad jurídica)- llegar a tener una legislación, que regule, prevenga, desaliente y sancione la llamada “pandemia del siglo XXI”, como parte fundamental, en el tratamiento de los derechos humanos, dentro del entorno laboral, tanto de empleo público, como privado.

Referencias Bibliográficas.

Barahona Streber, O. (1996). Memorias y Opiniones: aspectos de la verdadera historia de la reforma social en Costa Rica y Guatemala; del pasado, presente y futuro de la situación económica y discal de Costa Rica. Editorama.

Brenes Córdoba, A. (1986). Tratado de las Personas. Vol. 1. (4 ed.). Editorial Juricentro.

Briones Briones, E. y Vargas E. (2013). Manual Sobre Acoso Laboral. Editorial Investigaciones Jurídicas.

Briones Briones, E (2015). Procedimientos Laborales de la Inspección de Trabajo (Con las directrices unificadas). Editorial Investigaciones Jurídicas S.A.

Briones Briones, E. (2016) Infracciones Laborales. Conforme a la Reforma Procesal Laboral. Editorial Investigaciones Jurídicas.

Briones Briones, E. (2016). Hacia un Cambio de Paradigma del Sistema Sancionatorio Costarricense por Infraccionalidad Laboral. Editorial Master Lex.

Briones Briones, E. (2017) Juicios sobre la Reforma Procesal Laboral. Editorial Investigaciones Jurídicas.

Lascurain Sánchez, J. A. (2024). Derecho penal económico y de la empresa. Editorial Dy-

kinson.

Pacheco, M. (1976). *Introducción al Derecho*. Imprenta Universidad de Chile. Editorial Jurídica de Chile.

Sáenz Carbonell, J.F. (2016). *Breve Historia del Derecho Costarricense*. Ediciones Isolma.

Somma, A. (2015). *Introducción al derecho comparado*. Editorial Committee . Universidad Carlos III de Madrid. <https://www.cor-teidh.or.cr/tablas/r34961.pdf>.

REVISTAS

El hostigamiento laboral costarricense desde un punto de vista de la seguridad social (versión electrónica, Master Lex//punto jurídico). Recuperado el 13 de febrero del 2024, desde <https://puntojuridico.com/el-hostigamiento-laboral-costarricense-desde-un-punto-de-vista-de-la-seguridad-social/>

Necesidad de una regulación formal sobre el acoso laboral en Costa Rica (versión electrónica, Master Lex//punto jurídico). Recuperado el 1 de abril del 2024, desde <https://puntojuridico.com/necesidad-de-una-regulacion-formal-sobre-el-acoso-laboral-en-costa-rica/>.

RESOLUCIONES NACIONALES E INTERNACIONALES

Sala Constitucional. Voto no.4.298 de las 16:45 hrs, del 23 de julio del año 1997

Sala Constitucional. Voto no. 1227 de las 8:31 hr, del 8 de febrero del año 2002.

Sala Constitucional. Voto no. 15.447 de las 14:53 hrs, del 15 de octubre del año 2008.

Sala Segunda. Voto no.000035 de las 10:40 hrs, del 20 de enero del año 2012.

Sala Segunda. Voto no.000094 de las 9:35 hrs, del 31 de enero del año 2014.

Sala Segunda. Voto no.001.030 de las 11:30 hrs, del 18 de setiembre del año 2015.

Sala Segunda. Voto no.001436 de las 19:05 hrs, del 24 de agosto del año 2018.

Sentencia no. 88.908, causa no. 22.012/05. Veira C/ Editorial Perfil S.A. Juzgado no. 56. Recuperada el día 26 de febrero del año 2024, desde <http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-veira-monica-patricia-editorial-perfil-sa-despido-fa07040502-2007-07-12-123456789-205-0407-0ots-eupmocsollaf#>

STS 325/2013 de 2 abril, Recuperada el día 23 de febrero del año 2024, desde <https://www.poderjudicial.es/search/DeActualidad/TS/Social/>

ACUERDOS, DIRECTRICES, DECRETOS, LEYES, REGLAMENTOS Y PRONUNCIAMIENTOS.

Acuerdo No. 003-2023, Sesión 034-2023, de la Junta Directiva del Consejo de Salud Ocupacional, de fecha 1 de noviembre del año 2023.

Código de Trabajo de Costa Rica (versión electrónica) con la reforma de la ley no. 9343. Recuperado el día 5 de febrero del 2024, desde https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

Constitución Política de Costa Rica, 1949 (versión electrónica). Recuperado el 1 de marzo del 2024, desde <http://www.tramites.go.cr/manual/espanol/legislacion/ConstitucionPolitica.pdf>.

DIRECTRIZ No. 018-MIDEPLAN-MTSS. Gaceta no. 134 de fecha 25 de julio del año 2023. Recuperada el día 16 de febrero del 2024, desde https://www.cso.go.cr/documentos_relevantes/manuales_guias/guias/Directriz%20018-MIDEPLAN-MTSS%20Oficializacion%20de%20Guia%20tecnica%20de%20Prevenccion%20del%20MOBBING%20y%20Capacita

cion%20Obligatoria.pdf.

Ley no. 7476 y sus reformas (8805) contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (versión electrónica), Recuperado el 17 de febrero del 2024, desde http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=22803.

Ley Orgánica del Poder Judicial (versión electrónica), Recuperado el 19 de febrero del 2024, https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=33635

Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo. Recuperado el día 1 de marzo del 2024, desde https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-nacional-inspeccion/manual_procedimientos_inspeccion.pdf

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Código Penal de España. Recuperado el 22 de febrero del año 2024. Desde <https://www.conceptosjuridicos.com/codigo-penal/>.

C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Recuperado el 23 de marzo del año 2024. Desde https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

Ley de Colombia no. 1010 del año 2006. Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006. Recuperad el 13 de abril del año 2024. Desde https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf.

Ley Federal del Trabajo México. Recuperada el 29 de febrero del año 2024. Desde https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf.

Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del

Estatuto de los Trabajadores (versión electrónica). Recuperado el 29 de febrero del año 2024, desde <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.

Real Decreto Legislativa 5/2000 del Gobierno Español (versión electrónica). Recuperado el 26 de marzo del año 2024. Desde <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>

PROYECTOS DE LEY

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2005). Expediente Legislativo 15.211: Proyecto de Ley contra el acoso psicológico y moral en el trabajo. Recuperado el 24 de marzo del 2024, desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2006). Expediente Legislativo 16.088: Proyecto de Ley para prevenir y sancionar el acoso laboral. Recuperado el 2 de marzo del 2024, desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2009). Expediente Legislativo 17.460. Proyecto de Ley contra el hostigamiento laboral en el empleo y la docencia. Recuperado el 2 de marzo del 2024, desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2010). Expediente Legislativo 17.620. Proyecto de Ley para la prevención; tratamiento contra el acoso psicológico en el trabajo. Recuperado el 9 de marzo del 2024, desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2011). Expediente Legislativo 18.136.

Proyecto de Ley para prevenir y sancionar el hostigamiento laboral en las relaciones de empleo público y privado. Recuperado el 9 de marzo del 2024, desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2011). Expediente Legislativo 18.140. Proyecto de Ley contra el acoso laboral. Recuperado el 3 de marzo del 2024, desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2011). Expediente Legislativo 18.184. Proyecto de Ley contra el acoso laboral. Recuperado el 4 de marzo del 2024, desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2020). Expediente Legislativo 20.873. Proyecto de Ley para prevenir y sancionar el acoso laboral en el sector público y privado. Recuperado el 4 de marzo del 2024, desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2021). Expediente Legislativo 22.569. Proyecto de aprobación del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el Acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190). Recuperado el 5 de marzo del 2024, desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2021). Expediente Legislativo 23.325. Proyecto de Ley Contra el Acoso Predatorio. Recuperado el 21 de abril del 2024, desde https://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx

Diccionario Usual del Poder Judicial (versión electrónica). Recuperado el 28 de marzo del 2024, desde <https://diccionariusual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario>

Guía Técnica para la prevención y atención del acoso laboral o “mobbing en el lugar de Trabajo”. Recuperada el 1 de abril del 2024, desde https://cso.go.cr/ver/documentos_relevantes/manuales_guias/guias/Guia%20para%20la%20prevencion%20y%20atencion%20del%20acoso%20laboral%20en%20los%20lugares%20de%20trabajo.pdf#.ZGPpD3ZBy39

OTRAS FUENTES

Acoso laboral, suicidios. Empresa Telecom en Francia. Recuperada, el 4 de febrero del año 2024, desde <https://youtu.be/M6dVMgZ-q3wk?si=ZgkGCF19fGdIIQBS>.

Datos estadísticos sobre hostigamiento laboral emitidos por el Departamento de Gestión y Calidad de la Inspección de Trabajo del silac, recuperados en fecha 1 de marzo del año 2023. Información obtenida de la Licda. Grettel Largaespada, asesora de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.

Datos estadísticos sobre hostigamiento laboral emitidos por el Departamento de Gestión y Calidad de la Inspección de Trabajo del silac, recuperados en fecha 1 de marzo del año 2023. Información obtenida de la Licda. Grettel Largaespada, asesora de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.

Datos estadísticos del Poder Judicial en materia laboral, 2 circuito de San José. Recuperado el 22 de febrero del año 2024, desde <https://observatoriojudicial.poder-judicial.go.cr/pages/inicio>.

France Telecom, condena por acoso laboral. Recuperada el día 16 de febrero del año 2024, desde https://youtu.be/WDJaS3rX3pl?si=cVIRa_7leZAU9UYE

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Pu-

blicación del Anuario Estadístico Institucional 2023. Recuperado el 1 de abril del año 2024, desde Anuario estadístico del MTSS <https://sites.google.com/mtss.go.cr/anuarioestadistico2023/eje-2-laboral/dir-nacional-de-inspecci%C3%B3n-del-trabajo?authuser=0>

Noticia de mideplan sobre la oficialización para implementar la Guía Técnica para la prevención y atención del acoso laboral. Recuperada el 14 de febrero del 2024, desde <https://www.mideplan.go.cr/se-oficializa-guia-tecnica-para-la-prevencion-y-atencion-del-acoso-laboral-o-mobbing-en-el-lugar-de>

La consideración del acoso moral o “mobbing” como accidente de trabajo. Comentario a la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Girona de 23-9-2003 (AS 3434). Dra. Carolina Gala Durán. Recuperado el 24 de febrero del 2024, desde <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/58223/68315>

La OIT y la OMI recomiendan nuevas medidas contra la violencia, el acoso y las agresiones sexuales a bordo de los buques. Recuperada el día 10 de marzo del año 2024, desde https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_916138/lang--es/index.htm.

Protocolo de Atención de la Asamblea Legislativa, Recuperado el 15 de enero del 2024, desde [http://www.asamblea.go.cr/sd/Publicaciones_T_C/Protocolo%20de%20atenci%C3%B3n%20del%20acoso%20laboral%20en%20%20Asamblea%20Legislativa\(versi%C3%B3n%20final%202013\).pdf](http://www.asamblea.go.cr/sd/Publicaciones_T_C/Protocolo%20de%20atenci%C3%B3n%20del%20acoso%20laboral%20en%20%20Asamblea%20Legislativa(versi%C3%B3n%20final%202013).pdf)

Reglamento para la prevención y atención del acoso laboral en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Recuperado el 15 de enero del 2024, desde http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=88841&nValor3=116346&strTipM=TC.

Reglamento de la Universidad de Costa Rica

en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral y su reforma del año 2021. Recuperado el 15 de enero del 2024, desde https://www.fcs.ucr.ac.cr/images/1_acoso_laboral.pdf.

Un hostigamiento sexual fuera de una relación laboral, en la serie cómica argentina, “Pone a Francella. Ojitos Azules”. Recuperada, el 24 de febrero del año 2024, desde <https://youtu.be/BUTaB7FNWhs?si=NG5u-f4g-913qaOHf>.

TRIBUNA LIBRE

EDICIÓN
DIGITAL

Edición 15 / 1, Agosto 2024

Costa Rica