

DAJ-AE-136-08
11 de junio de 2008

Señora
Evelyn Debruyn
PRESENTE

Estimada señora:

Nos referimos a su correo electrónico del 26 de mayo de 2008, mediante el cual denuncia una serie de conductas por parte de su jefe, tales como acoso, discriminación y agresión psicológica, ya que incluso le ha indicado que no desea que siga laborando para la empresa y que si no renuncia, la van a hacer renunciar.

Indica que se le aisló de sus compañeros y del área original de trabajo, les prohibió a sus compañeros dirigirle la palabra, le proporcionó un equipo de trabajo inferior al de los otros trabajadores, se le prohibió llevar alimentos o líquidos para el consumo en su tiempo de descanso, sólo se le conceden 20 minutos diarios para descansar e ingerir alimentos, le controlan el tiempo que ocupa en el servicio sanitario, le prohibieron el uso del teléfono celular, ingresar con bolsas o paquetes, recibir llamadas o mensajes de emergencia, disposiciones que únicamente son para ella. Lo anterior, ha provocado un deterioro en su salud física y emocional, tanto que fue incapacitada por migraña.

Procedemos a responder, no sin antes advertir que en este caso nos basamos exclusivamente en el dicho de la consultante, por no ser parte del procedimiento el constatar la verdad real de los hechos.

Esta no es la primera vez que escuchamos hablar de los problemas ocasionados a un trabajador o trabajadora producto de una serie de acciones que atentan contra la dignidad de la persona y que acumuladas en el tiempo logran deteriorar psicológica y físicamente a quien las padece, con el fin de lograr la renuncia del o la trabajadora o el despido sin responsabilidad patronal.

El mobbing o acoso laboral¹ es considerado un ejercicio abusivo del poder, ya que utiliza diferentes mecanismos de influencia tendientes a que él o la empleada terminen haciendo lo que el acosador quiere.

¹ “La palabra "mobbing" deriva del término inglés "mob" cuyo significado en castellano sería el de una multitud excitada que rodea o asedia a una persona de forma hostil. El sustantivo "mob" denota el gentío, el vulgo, la plebe o "populacho", mientras que el verbo "to mob" describe la acción de ese gentío de agolparse o atestarse en torno a algo, o bien la de asediar o atacar en masa a alguien.” http://www.acoso_moral-mobbing.htm, 15 de noviembre del 2002, a las 16:00 hrs. (No existe mas información) en : Araya Jarquín, Erica. “Mobbing. Una realidad Nacional dentro de las Relaciones de Trabajo, urgida de regulación”. (Ensayo para optar al postgrado master en Derecho Laboral. Sistema de Estudios de Postgrado de la Universidad Estatal a Distancia. 2003). pág. 5

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

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

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

En este sentido, los artículos 33⁴ y 41 la Constitución Política⁵ constituyen pilares fundamentales para regular este fenómeno. Conforme a los artículos citados, “debemos afirmar que los problemas surgidos del acoso moral en el trabajo deben ser solucionados en la normativa jurídica laboral, la cual, indiscutiblemente sustentada en los artículos 15 y 402 del Código de Trabajo, permitiría a esa jurisdicción resolver los asuntos concernientes a este tipo de conducta”⁶.

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

Igualmente en el Capítulo V, Título II del Código de Trabajo, artículo 69 inciso c) se determina la obligación del patrono de: “ Guardar a los trabajadores la

² http://www.LA_ESPIRAL_DEL_MOBBING.htm, *Ibid.*, nota 1. en *Ibid* pag. 7

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

⁴ Artículo 33 Constitución Política: “Todo hombre es igual ante la ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.” Artículo 41 de la Constitución Política: “Ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales. Debe hacerse justicia pronta y cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con las leyes”

⁵ De aquí en adelante la referencia legal es tomada de: Araya Jarquín, Erica. “Mobbing. Una realidad Nacional dentro de las Relaciones de Trabajo, urgida de regulación”. (Ensayo para optar al postgrado master en Derecho Laboral. Sistema de Estudios de Postgrado de la Universidad Estatal a Distancia. 2003).

⁶ *Ibid.* pág. 49.

debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra”. En el mismo sentido, el artículo 70 inciso i) prohíbe a los patronos: “Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley”.

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

En el caso concreto, dado que es el patrono el que manifiesta una conducta típica de acoso laboral, le resultaría aplicable el artículo 83, que regula lo referente a las causas justas que facultan al trabajador o trabajadora para dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal, que en su inciso b) establece: “ Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador”

Sustentado en la normativa de cita y con base en el Capítulo III, artículo 9, de del Decreto N° 28578-MTSS “Reglamento de Organización y de Servicios de la Inspección de Trabajo”, la Dirección Nacional de Inspección tiene la potestad de intervenir en un caso como el descrito y por ello tiene usted la posibilidad de acudir a sus oficinas a interponer la denuncia respectiva y a recibir asesoramiento respecto de la legalidad o ilegalidad de cada una de las acciones perpetradas por el acosador laboral, igualmente, tal y como lo acabamos de indicar, usted puede acudir a los Tribunales de Justicia para encontrar una solución al problema planteado.

No obstante, debido a lo difícil que es probar hechos como los descritos, pasamos a transcribir las siguientes recomendaciones⁷, que se establecen para enfrentar este fenómeno:

- Identifique el problema como tal: formarse e informarse sobre el problema.
- Documentar y registrar las agresiones de que se es objeto desde el inicio.
- Hacer públicas las agresiones que se reciben en la intimidad y en el secreto hacia sus compañeros, jefes, directivos, asesores, amigos, familia, etc.
- Desactivarse emocionalmente: evitar reaccionar a los ataques.
- Controlar y canalizar la ira y el resentimiento (la ira es aliada del acosador): evitar explotar en ira.
- Hacer frente al mobbing: el afrontamiento hace recular al hostigador, que es cobarde en el fondo.

⁷ Tomado de ⁷PIÑUEL (Iñaki) y Otro, “Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo”, Ed. Sal Térrea, Santander, 2001, p. 289. en Araya. Op cit pags 38 y 39 .

- Dar respuesta a las calumnias y críticas destructivas con asertividad (sin pasividad ni agresividad).
- Proteger los datos, documentos, archivos del propio trabajo, y guardar todo bajo llave, desconfiando de las capacidades manipuladoras de los hostigadores.
- Evitar el aislamiento social: dar respuesta.
- Rechazar la inculpación sin aceptación ni justificación, mediante la extroyección.⁸
- No intentar cambiar o hacer bueno al hostigador (cuya naturaleza psicopática le obstaculiza el examen de conciencia o el recapacitar moralmente).
- Incrementar los propios grados de libertad, recuperar los márgenes de actuación y las posibilidades de elección.
- Desarrollar la empleabilidad propia: incrementar la formación y capacitación profesional.
- Ir conscientemente a la baja laboral o a la renuncia voluntaria antes de permitir que se destruya psíquicamente a la persona.
- Solicitar desde el principio asesoramiento psicológico especializado.
- Solicitar consejo legal para hacer valer y defender los propios derechos.
- Desarrollar una potente autoestima a prueba de acosadores.
- Desarrollar el poder curativo del humor (no sarcástico).
- Permitirse llorar por el daño propio.
- Perdonar al acosador como forma de liberación personal.

En conclusión, le sugerimos que tome en cuenta las recomendaciones aquí dadas y de acuerdo con lo que usted considere pertinente, acuda a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo o a los tribunales de justicia, con el fin de entablar la denuncia correspondiente o solicitar la renuncia con responsabilidad patronal, según sea el caso.

De Usted, con nuestra mayor consideración,

Licda. Adriana Benavides Viquez
ASESORA

ABV/ihb
Ampo 15

⁸ La víctima debe poner en práctica la extroyección de la culpa, mediante una gran refuerzo moral, "soy bueno", asimismo, implementar la autoestima "soy valioso", la asertividad "soy capaz de hacerlo", por último, rechazar completamente la introyección, solicitar aclaraciones "Quién, cuándo, dónde, cómo, por qué, ha cometido un error", de esa forma se rechaza la manipulación. en Araya Op Cit pág 38.