

UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA
SEDE SAN JOSÉ
CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS

**MAESTRÍA PROFESIONAL EN DERECHO CON MENCIÓN EN
DERECHO LABORAL**

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

**LA CARENCIA DE REGLAMENTACIÓN SOBRE EL ACOSO LABORAL
EN EL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES**

ELABORADO POR:

LCDA. EDITH MONTERO MATARRITA

SAN JOSÉ, COSTA RICA

AÑO

2018

**UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA
SEDE SAN JOSÉ
CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS**

**CARTA DE APROBACIÓN POR PARTE DEL TUTOR
DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

San José, 23 de junio de 2018

Señores
Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación
SD

Estimados señores:

He revisado y corregido el Trabajo Final de Graduación, denominado "La carencia de reglamentación sobre el acoso laboral en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes", elaborado por la estudiante Edith Montero Matarrita, como requisito para que la citada alumna pueda optar por el grado académico de Maestría Profesional en Derecho con mención en Derecho Laboral.

Considero que dicho Trabajo cumple con los requisitos formales y de contenido exigidos por la Universidad y, por tanto, lo recomiendo para su entrega ante el Comité de Trabajos Finales de Graduación.

Se suscribe cordialmente,



Eric Briones Briones
Doctor en Derecho

**UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA
SEDE JOSÉ
CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS**

**CARTA DE APROBACION POR PARTE DEL LECTOR
DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

San José, 23 de junio del 2018


Señores
Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación
S.D.

Estimados señores:

He revisado y corregido el Trabajo Final de Graduación, denominado: "La carencia de reglamentación sobre el acoso laboral en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes", elaborado por la estudiante: Edith Montero Matarrita, como requisito para que la citada estudiante pueda optar por el grado académico de Maestría Profesional en Derecho con mención en Derecho Laboral.

Considero que dicho trabajo cumple con los requisitos formales y de contenido exigidos por la Universidad, y por tanto lo recomiendo para su entrega ante el Comité de Trabajos finales de Graduación.

Suscribe cordialmente,

MSc.  Guerrero Lobato

**UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA
SEDE SAN JOSÉ
CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS**

**CARTA DE APROBACION POR PARTE DEL FILÓLOGO
DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

San José, 23 de junio de 2018

Señores
Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación
S.D.

Estimados señores:

Leí y corregí el Trabajo Final de Graduación, denominado "La carencia de reglamentación sobre el acoso laboral en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes", elaborado por la estudiante Edith Montero Matarrita, para optar por el grado académico de Maestría Profesional en Derecho con mención en Derecho Laboral.

Corregí el Trabajo en aspectos tales como construcción de párrafos, vicios del lenguaje que se trasladan a lo escrito, ortografía, puntuación y otros relacionados con el campo filológico, y desde ese punto de vista considero que está listo para ser presentado como Trabajo Final de Graduación, por cuanto cumple con los requisitos establecidos por la Universidad.

Se suscribe de ustedes cordialmente,


Jorge Fernández Chaves

Filólogo Carné COLYPRO 02545

**UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA
SEDE SAN JOSÉ
CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS**

**CARTA AUTORIZACION DE LA AUTORA PARA USO DIDACTICO
DEL PRESENTE TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

Señores
Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación
SD

Estimados señores:

Yo Montero Matarrita Edith, estudiante de la carrera de Maestría Profesional en Derecho con mención en Derecho Laboral y autora del trabajo final de graduación titulado "La carencia de reglamentación sobre el acoso laboral en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes", autorizo a la Universidad Latina de Costa Rica, para que exponga mi trabajo como medio didáctico en el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI o Biblioteca), y con fines académicos permita a los usuarios su consulta y acceso mediante catálogos electrónicos, repositorios académicos nacionales o internacionales, página web institucional, así como medios electrónicos en general, internet, intranet, DVD u otro formato conocido o por conocer, así como integrados en programas de cooperación bibliotecaria académicos dentro o fuera de la Red Laureate, que permitan mostrar al mundo la producción académica de la Universidad a través de la visibilidad de su contenido.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley N° 6683 sobre derechos de autor y derechos conexos de Costa Rica, permita copiar, reproducir, o transferir información del documento, conforme su uso educativo y debiendo citar en todo momento la fuente de información, únicamente podrá ser consultado, esto permitirá ampliar los conocimientos de las personas que hagan uso, siempre y cuando resguarden la completa información que allí se muestra, debiendo citar los

datos bibliográficos, de la obra en caso de utilizar información textual o paráfrasis de ésta.

La presente autorización se extiende a las nueve horas del veintidós de junio del año dos mil dieciocho. Asimismo, declaro bajo fe de juramento, conociendo las consecuencias penales que conlleva el delito de perjurio, que soy la autora del presente trabajo final de graduación, que el contenido de dicho trabajo es obra original de la suscrita, y de la veracidad de los datos incluidos en el documento. Eximo a la Universidad Latina, así como al Tutor y Lector que han revisado el presente, por las manifestaciones y/o apreciaciones personales incluidas en el mismo, de cualquier responsabilidad por su autoría o cualquier situación de perjuicio que se pudiera presentar.


Licda. Edith Montero Matarrita

DEDICATORIA

A mis hijos, que me dieron su apoyo incondicional, durante el tiempo que cursé la maestría.

AGRADECIMIENTO

A Dios y a la Virgen por darme las fuerzas necesarias para culminar con éxito este lindo proyecto de vida y a mi familia por su gran apoyo.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo trata de la carencia de reglamentación sobre el acoso laboral en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes, dado que, por diversas circunstancias y hechos, no se atreven a denunciar a sus acosadores.

Dicha situación se observa en los servidores del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, quienes desconocen cuál es la normativa que les rige en respecto al acoso laboral, ya que muchas veces se ven en la obligación de abandonar el procedimiento por temor a represalias o bien, tienen que acudir a procedimientos más complejos, como lo que se presentan ante sede judicial y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Según las investigaciones realizadas en el Ministerio, se constata que los casos sobre acoso laboral denunciados por los servidores ministeriales son remitidos al Departamento de Relaciones Laborales, por el Ministro, quien funge como jerarca y órgano decisor, este a su vez, nombra un órgano colegiado que conoce de los asuntos, con la finalidad de que se instaure el procedimiento administrativo, con el fin de conocer la verdad real de los hechos, en concordancia la Ley General de la Administración Pública.

Además, se detalla la visión y misión del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, así como su historia, en la que se destaca el respeto de los derechos laborales de las personas funcionarias, los servidores son principal recurso en el buen funcionamiento institucional.

Posteriormente, se analiza la jurisprudencia relevante emitida por Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, la cual se utiliza como referencia por el órgano director del MOPT para emitir las recomendaciones respecto a los procedimientos de acoso laboral.

Asimismo, se exponen definiciones relevantes respecto al acoso laboral desde la perspectiva de nuestra Constitución Política, Código de Trabajo, análisis de jurisprudencia y proyectos presentados a la corriente legislativa.

Asimismo, se realiza un análisis de los proyectos relacionados con el acoso laboral en general, los cuales fueron presentados en corriente legislativa para su respectivo estudio.

En virtud de la problemática planteada, en relación a la ausencia de la normativa que regule el acoso laboral en el Ministerio de Obras Públicas y Transporte, se busca determinar en el desarrollo de esta investigación, si la carencia de reglamentación interna sobre este tema incide o no de alguna forma en la salud física y psicológica funcionarios y funcionarias, quienes ante un eventual acoso laboral y ante la falta de una regulación específica, podían de alguna forma verse inmersos en una eventual indefensión, al no contar con reglas específicas que permitieran ejercer una tutela efectiva con relación a la defensa u ejercicio de sus derechos.

Por otra parte, siendo que el Ministerio de Obras Públicas y Transportes cuando se presentan situaciones de acoso laboral, utiliza como marco de referencia para resolver el conflicto jurisprudencia emanada por la Sala Segunda, razón por la cual se realizó un análisis, con el fin de tener referencias respecto al tratamiento que se ha estado dando en relación con este tema.

TABLA DE CONTENIDOS

CARTA DE APROBACION POR PARTE DEL TUTOR	ii
CARTA DE APROBACION POR PARTE DEL LECTOR	iii
CARTA DE APROBACION POR PARTE DEL FILÓLOGO	iv
CARTA AUTORIZACION DE LA AUTORA PARA USO DIDACTICO DEL PRESENTE TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN	v
DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTO	viii
RESUMEN EJECUTIVO	ix
ABREVIATURAS.....	xiii
CAPÍTULO I PROBLEMA Y PROPÓSITO.....	1
Estado actual de la investigación	2
Planteamiento del problema	3
Justificación.....	4
Objetivo General.....	5
Objetivos específicos	6
CAPÍTULO II FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	7
Antecedente histórico del acoso laboral y definiciones.....	8
Convenios Internacionales que protegen a los trabajadores del acoso laboral.....	12
Trabajo digno según la Constitución Política.....	14
Artículos del Código de Trabajo relativos al acoso laboral	15
Análisis de la Jurisprudencia de la Sala Segunda en relación con el acoso laboral....	19
Proyectos sobre acoso laboral presentados a la corriente legislativa.....	23
Entrevista realizada a la licenciada Roxana Chacón, Directora del departamento de Asuntos Laborales de la Defensoría de los Habitantes	26
CAPÍTULO III ENFOQUE METODOLÓGICO Y MÉTODO SELECCIONADO	29
Enfoque metodológico y método seleccionado.....	30
Trámite de la denuncia por acoso laboral en el MOPT	30
Análisis de resolución sobre un procedimiento de acoso laboral tramitado en el MOPT	36
CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	41
Análisis de entrevista a funcionarios que afrontaron procesos de acoso laboral	42
Opinión de los funcionarios acerca de la carencia del Reglamento Interno de Acoso Laboral en el MOPT	49
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50

Conclusiones.....	51
Recomendaciones.....	51
CAPÍTULO VI PROPUESTA DE LEGE FERENDA	53
BIBLIOGRAFÍA.....	61
Normativa:	61
Revistas:	61
Documentos institucionales:	62
Entrevistas:.....	63
Internet:.....	63
Sitios Web.....	65
Documentos legales, resoluciones y proyectos de ley.....	66

ABREVIATURAS

CONAVI	Consejo Nacional de Vialidad
CGR	Contraloría General de la República
COSEVI	Consejo de Seguridad Vial
INS	Instituto Nacional de Seguros
LEGE FERENDA:	Con motivo de proponer una ley
LGAP	Ley General de la Administración Pública
N°	Número
MOPT	Ministerio de Obras Públicas y Transportes
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
S.f.	Sin fecha
PGR	Procuraduría General de la República
OJ	Opinión Jurídica
P.	Página
SIL	Sistema de Información Legislativo

CAPÍTULO I

PROBLEMA Y PROPÓSITO

Estado actual de la investigación

Según el sitio web del Ministerio de Obras Públicas y Transportes (s.f.), cuyas siglas son M.O.P.T. es un ente de la Administración Pública, forma parte de la Administración Pública al Poder Ejecutivo, nace a la vida jurídica como Ministerio de Transportes, fue creado por Ley N°3155 del 5 de agosto de 1963 y se reformó mediante Ley N°4786 del 5 de julio de 1971, que lo constituyó en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes.

Tiene como misión apoyar al rector del Ministerio, regular y controlar el transporte, así como ejecutar obras de infraestructura del transporte, seguras y eficientes, con el objeto de contribuir al crecimiento económico – social, en armonía con el ambiente.

Asimismo, procura fundamentar decisiones oportunas, productividad y transparencia en la gestión.

Por su parte, la visión ministerial consiste en ser la autoridad que lidera la implementación del plan nacional de transportes hasta el año 2035, lo cual constituye un punto de encuentro de todas las instituciones públicas.

Sus objetivos principales son: construir, mantener y mejorar la red de carreteras nacionales, carreteras regionales y caminos de todo el país, planes cooperativos, regular y controlar el tránsito, construir, mantener y mejorar los aeropuertos nacionales controla el transporte aéreo, y regular el transporte ferroviario y mejorar el transporte marítimo.

Desde esa perspectiva el Ministerio de Obras Públicas y Transportes tiene la necesidad imperiosa de contratar recurso humano idóneo para cumplir sus objetivos, ya que por mandato constitucional estipulado en el artículo 56, a sus funcionarios y funcionarias se les debe garantizar la integridad en su trabajo y por lo tanto, sus derechos laborales deben ser respetados.

Asimismo, para el Ministerio de Obras Públicas y Transportes una de sus políticas es contar con un personal comprometido y competente para el desarrollo de los objetivos propuestos, para lo cual tiene una adecuada gestión de recursos humanos, en sus diferentes actividades (planificación, reclutamiento, selección, inducción, motivación, promoción, evaluación, capacitación, actualización y retención del personal idóneo), pero como en toda institución pública, el recurso humano es relevante para el cumplimiento de los fines estipulados.

No obstante, dicha institución ha sido objeto de denuncias de acoso laboral por parte de funcionarios y funcionarias, algunas de ellas se han resuelto en la vía judicial y otras en la sede administrativa, porque a pesar de que han hecho denuncias por parte de los funcionarios y funcionarias, estas han sido escasas, porque no todos se atreven a denunciar este tipo de acoso, por temor a que se les despida o se les traslade del centro de trabajo habitual.

Según las indagaciones realizadas en el Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, en el ámbito laboral en esta institución carece de un reglamento interno que regule el tema del acoso laboral, situación que no permite a sus servidores y servidoras denunciar el acoso laboral del cual son objeto, dado que no tienen la certeza de cómo se debe presentar la denuncia, de igual forma no existe orientación, ni información ministerial en cuanto al procedimiento, lo cual es consecuencia de la carencia de reglamentación en esa materia.

Planteamiento del problema

Esta investigación se efectúa en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes, ya que según los datos que tiene la Defensoría de los Habitantes y las publicaciones realizadas por diferentes medios informativos, durante los últimos años se han recibido más de 20 denuncias de acoso laboral provenientes de ese Ministerio, situación que produce en los funcionarios y funcionarias miedo, desánimo y desagrado o rechazo al lugar de trabajo, además, aunado al acoso,

el servidor o la servidora sufre agresión psicológica injustificada por los aspectos negativos, dentro o fuera del trabajo, cabe destacar que el acoso se da entre compañeros de trabajo y superiores.

Se tiene como parámetro la entrevista realizada al señor director del Departamento de Relaciones Laborales del MOPT, quien indicó que del 100% (de las denuncias, a un 60% se les da curso, mientras que de ese porcentaje, un 10% de las denuncias se concluyen con un procedimiento, cuyas recomendaciones van desde traslados del puesto de los acosadores, con el respectivo descenso del puesto (en caso de los niveles gerenciales) hasta despidos sin responsabilidad patronal, en virtud de que estos resultados no son confiables, los funcionarios que sufren acoso laboral, optan en muchos casos, por no presentar la denuncia.

Justificación

El acoso laboral es un problema que afecta a muchas y muchos colaboradores, llega a producir miedo, desánimo y desagrado o rechazo al lugar de trabajo, la víctima llega a sufrir agresión psicológica injustificada por medio de actos negativos, dentro o fuera del trabajo ya sea por parte de sus compañeros de trabajo y hasta por sus superiores.

Asimismo, el acoso laboral se produce de forma sistemática y ocurrente, que puede durar desde semanas, meses y años, si el tiempo se prolonga demasiado esto puede llegar a originar en las personas problemas serios a nivel psicológico, como ataques de ansiedad, problemas emocionales, depresión o ataques de pánico, eso sin tomar en cuenta también los problemas a nivel laboral como el bajo rendimiento y los problemas a nivel social, tanto en sus relaciones familiares, como interpersonales.

En virtud de lo anterior, se considera que el tratamiento del hostigamiento laboral es un tema de vital importancia en la institución, ya que genera repercusiones perjudiciales en la salud de los servidores, de modo que, para cumplir los

objetivos propuestos, se realizarán diversas consultas a fuentes bibliográficas y normativa actualizada, jurisprudencia y proyectos presentados a la corriente legislativa por diferentes legisladores.

Como dato importante se tiene que, mediante el oficio 20094236 del 25 de setiembre de 2009, la ministra del ramo instó a los integrantes de la Comisión de Salud Ocupacional a considerar la reglamentación sobre el acoso laboral, con un articulado concreto para el Ministerio de Obras Públicas y Transportes, que incluyera el hostigamiento psicológico y moral. Cabe agregar que se han hecho ingentes esfuerzos por redactar un reglamento de acoso laboral en el citado ministerio, pero ninguna iniciativa ha tenido éxito.

En ese mismo sentido, la recomendación emanada por la Defensoría de los Habitantes según reportaje realizado el pasado 28 de agosto de 2017, señala que todas las instituciones están obligadas a formular un reglamento interno para la atención de los casos de acoso laboral, ya que los funcionarios y funcionarias no tienen claridad sobre dónde, cuándo y ante quién denunciar un caso de acoso laboral y en virtud de la incidencia en los casos de acoso laboral que se presentan en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes se debe a la carencia de una reglamentación interna. Esta ausencia de normativa ha provocado perjuicio a los servidores y servidoras, dado que no solo se desconoce la forma correcta de presentar la denuncia cuando se presentan casos de esta índole, así como los lineamientos a seguir, además, que en determinados casos de acoso laboral si no que no se atreven a denunciar por temor a represalias por parte de sus compañeros y jefes, ser objeto de traslados a unidades o departamentos que no son del agrado del servidor acosado. (Cubero, 2017)

Objetivo General

Determinar si la ausencia de un reglamento sobre acoso laboral en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes afecta en alguna medida a sus funcionarios y funcionarias.

Objetivos específicos

- Identificar algunas formas de acoso laboral existentes.
- Analizar jurisprudencia relacionada con proyectos de Ley que han sido presentados en la corriente Legislativa en materia sobre el acoso laboral.
- Enunciar Leyes relacionadas con el tema de acoso laboral.
- Estudiar la constitución de la figuración del acoso laboral en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Antecedente histórico del acoso laboral y definiciones

Como antecedente histórico del acoso laboral se tiene que el naturalista inglés Charles Darwin realizó un estudio en animales, con el fin de observar el liderazgo, y concluyó que los líderes jóvenes y viejos en la manada se retan entre ellos para defender el liderazgo. Además, cuando en el grupo hay un animal enfermo se le deja atrás o se le excluye y avanzan, ya que consideran que ese líder está cansado y se le debe sustituir. (Pérez, 2018).

Según Francisco Abajo, en su artículo “Mobbing, Acoso psicológico en el ámbito laboral”, el acoso laboral “mobbing” se diferencia de otros comportamientos entre ellos el estrés laboral, en el que se presentan síntomas fisiológicos, psicológicos y de comportamientos, en los que una persona intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, estos trabajadores suelen tener desajustes entre el puesto de trabajo y la organización.

El trabajador puede sufrir un desgaste profesional, que se refiere al agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y de baja realización personal que se presenta entre los colaboradores de una empresa.

También se puede diferenciar el acoso laboral del acoso sexual, porque el acoso sexual es una forma de abuso con hostigamiento reiterativo y continuado de una persona, sus fines, métodos o motivaciones son de naturaleza sexual; ejercido desde una posición de poder, físico mental o jerárquico, este caso ocurre en un contexto laboral, docente, doméstico o de cualquier otra índole, que implique subordinación del acosado o acosada. (Abajo, F. 2004)

En consecuencia, para la presente investigación es importante detallar el concepto de acoso laboral, del cual se han dado diversas definiciones, entre ellas las siguientes:

Acoso laboral: Es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe, un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo un subalterno. Dicha acción está

encaminada a infundir miedo, intimidación, temor, angustia o bien a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o incidir a la renuncia de la persona acosada. (La voz del derecho, 2017)

Los juristas Eric Briones Briones y Elizarda Vargas Morúa (2013), en el libro “Manual del Acoso Laboral” indican que el acoso laboral se manifiesta de diversas formas, una puede ser por hostigamiento laboral, que consiste en ejercer a la víctima psicoterror, persecución encubierta, intimidación en el trabajo, pero que el término que mejor se adapta a dicha situación es el más conocido como mobbing, que proviene del verbo inglés *to mob*, cuyo significado es atacar, maltratar, asediar. Para efectos de la presente investigación los vocabularios acoso laboral y mobbing se consideran sinónimos. (Briones E. et Vargas E. P. 13)

En virtud de lo anterior, para que exista el acoso laboral se deben dar los presupuestos de intención de minar la autoestima y dignidad del funcionario y de la funcionaria, misma que puede ser sutil y sofisticada, principalmente en las fases del acoso. También, se necesita que esté presente la reiteración, siguiendo la doctrina de Leynman, la cual establece como un requisito temporal y sistemático, el mantener un comportamiento abusivo por lo menos una vez a la semana y durante un espacio de tiempo mínimo de seis meses. (Vargas E., 2010)

Esta repetición de la agresión periódica, así como la capacidad del agresor de causar un daño y perseguir un fin, consiste en presionar al servidor para que abandone su trabajo, para dar por terminada la relación laboral. Por esta razón, el acoso laboral produce a los trabajadores problemas emocionales y psicosomáticos, los cuales pueden ser eventuales y que constituyen factores generadores de riesgos del trabajo, por cuanto generan un menor bienestar a las víctimas, además, se tiende a incrementar las faltas del funcionario al centro de trabajo y se promueven los traslados a diferentes departamentos.

También es importante señalar que cuando existe acoso laboral se dan actuaciones aisladas y comportamientos persistentes y repetidos, que van dirigidos a una o varias

personas, un individuo o un grupo. Muchas veces este acoso laboral proviene después de un acoso sexual.

Estos hechos de acoso son producto de una agresión repetitiva y continua, consisten en asignar tareas que no son propias competencias del trabajador, en detrimento de su labor. Son situaciones sistemáticas y recurrentes, por lo que no se presentan ocasionalmente, y consiste en dar bromas a los compañeros, se da discriminación por parte de los superiores, la que consiste en no avisarle para que almuerce o tome café con ellos, lo cual puede ser visto como actuaciones normales de la vida laboral y no como acoso. No obstante, estas conductas pueden convertirse en actos de acoso laboral, dado que ocurren de manera sistemática, durante un tiempo prolongado, lo que origina un ambiente de trabajo desagradable y hostil para quien lo sufre.

Otras formas de acoso laboral son: ocultar información a su víctima con el fin de que no realice su trabajo, ignorar sus opiniones, emitir críticas sin fundamento, exclusión de cualquier tipo de capacitación, limitar de funciones sin justa causa.

Además, a nivel psicológico hay que señalar que cuando en los centros de trabajo se presentan estas conductas, los trabajadores sufren enfermedades de diversa índole, también existe la desmotivación por su trabajo, aumenta el estrés y la depresión, situaciones que definitivamente desmejoran la salud física y emocional del funcionario o funcionaria, el servidor no se puede desempeñar a cabalidad, por lo que en algunos casos, quienes son acosados prefieren renunciar a sus empleos con el fin de protegerse.

Muchas veces se tiende a confundir algunas conductas con el acoso laboral, por lo que es necesario diferenciar estos comportamientos, para lo cual la Revista digital española: *Qué!* en un artículo señala que no es acoso laboral lo siguiente: Una llamada de atención del jefe en un momento de tensión, el exceso de trabajo, el cual se justifica con una sobrecarga laboral o jornada extraordinaria, los trabajos aburridos o monótonos, o que el jefe revise lo actuado por el trabajador, así como la falta de una buena relación, ya que siempre habrá personas que no encajen bien en el trabajo. (Revista digital *Qué!*, 2011)

Diferencia entre el acoso laboral y otras figuras análogas

Respecto a las diferencias que existen entre el acoso y otras figuras análogas la Procuraduría General de la República emitió el Dictamen número OJ-002-2012, mismo que es vinculante para la Administración Central o Poder Ejecutivo, en el que destaca lo siguiente:

“Con el objeto de no incurrir en una indebida aplicación con otras figuras similares, conviene diferenciar el “Mobbing” o el acoso laboral de otras figuras análogas como el estrés profesional, las situaciones conflictivas laborales y la agresión aislada. Diferencia: **a) con el estrés profesional:** el estrés no es otra cosa que las consecuencias sufridas por el trabajador producto de la sobrecarga y las malas condiciones en el trabajo. Cuando una persona es sometida a un ritmo agotador sólo está cansada, pero cuando se le empieza a humillar públicamente, cae enferma. **b) De las situaciones conflictivas laborales:** en los casos de conflicto, generalmente se exteriorizan por medio de los reproches. En el caso del acoso, por el contrario, se oculta *“lo no verbalizado. No se establece una relación simétrica como en el conflicto sino una relación dominante-dominado, en la que el que controla el juego intenta someter al otro y hacerle perder su identidad. Cuando eso ocurre dentro de una relación de subordinación, hay un abuso de poder jerárquico, y la autoridad legítima se convierte en dominio sobre una persona”* (MÁRQUEZ GARMENDIA, M. Op.cit., p.318) y **c) de la agresión aislada:** una agresión verbal aislada es un acto de violencia pero no de acoso laboral a menos que vaya precedido de múltiples pequeñas agresiones. Los reproches reiterados sí lo son, máxime si hay otras conductas descalificadoras contra la persona. El acoso laboral puede, entonces, llegar a legitimar al trabajador para dar por

terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal (artículo 83 inciso j) del Código de Trabajo) sin que el retiro se considere como abandono del cargo, pues en el fondo es un despido indirecto. (En similar sentido ver los votos N°s 217 de las 14:30 horas del 3 de noviembre de 1998 y 752 de las 10:00 horas del 14 de diciembre de 2001)". (Procuraduría General de la República S.f.)

Convenios Internacionales que protegen a los trabajadores del acoso laboral

Desde la perspectiva internacional, el trabajo es un derecho fundamental del hombre, por lo que el acoso laboral merece especial atención por parte de las autoridades gubernamentales, este flagelo es considerado como una vulneración de los derechos humanos por sus manifestaciones psicológicas.

Según el derecho comparado en la protección del trabajador se han emitido diferentes instrumentos internacionales como lo son la Declaración de Derechos Humanos, de 1948, Declaración de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948. Además, la Organización Internacional del Trabajo ha promulgado los convenios 111 y 155, el Convenio número 111 Sobre discriminación y la promoción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres incluye a los empleados públicos y el medio ambiente en el trabajo y el número 155 Sobre seguridad y salud de las y los trabajadores" versa sobre la igualdad de trato en el trabajo y la prohibición de prácticas discriminatorias, que son de aplicación en el sectores laborales público y privado de Costa Rica. La "Declaración Universal de los Derechos Humanos", adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General número 217 A(iii) del 10 de diciembre de 1984, en su preámbulo establece que los derechos humanos deben ser protegidos por un régimen de Derecho, con el fin de que los hombres no sean sometidos a la rebelión, ni a la tiranía, ni a la opresión. De ahí deviene el artículo 5 de esa Declaración, que dispone que los derechos de las personas trabajadoras no deben someterse a torturas, ni a penas o tratos crueles, inhumanos ni degradantes. Además, dicha norma sugiere que toda persona tiene derecho al

trabajo, es libre de elegir el trabajo que se ajuste a sus condiciones y satisfacción, además, no puede existir discriminación alguna contra el trabajador, quien será remunerado por su prestación. (<http://www.derechoshumanos.net/normativa> s.f.)

Por otra parte, la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del trabajo, congregada el 4 de junio de 1954, en su cuadragésima segunda reunión adoptó el Convenio N°111 denominado: “Sobre discriminación y la promoción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres” es una norma jurídica internacional relevante porque obliga a los Estados signatarios a propiciar ambientes de trabajo en armonía, bien organizados y que tengan condiciones e igualdad de oportunidades para los trabajadores, con el fin de dotar de empleo a las personas sin ningún tipo de discriminación. (<https://es.scribd.com/document/271413107/convenio-111> s.f.)

Para estos efectos se deben tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

“Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. **//b)** Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados.” (Unidad de Igualdad de Género S.f.)

Entretanto, el Convenio N°155 “Sobre la salud y la seguridad de los trabajadores”, adoptado en Ginebra, Suiza el 22 de junio de 1981, normativa que está estrechamente relacionada con la salud ocupacional, la cual es relevante cuando de

acoso laboral se trata, dado que esta conducta afecta la salud física y psicológica de los trabajadores.

Así lo establece el párrafo segundo del artículo 4 del Convenio de cita e indica lo siguiente:

“Artículo 4. Principios de una política nacional.[...]

Segundo párrafo: Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio del trabajo.” (O.I.T. S.f.)

En virtud de lo anterior, los patronos deben buscar acciones conjuntas para la prevención de las enfermedades laborales, entre ellas las causadas por el acoso laboral, mismas que pueden ser la capacitación e información, para prevenir, disminuir y eliminar este mal entre los trabajadores nacionales.

Trabajo digno según la Constitución Política

El derecho al trabajo lo establece la Constitución Política, así el artículo 56 indica que el trabajo es un derecho del individuo y un deber del Estado con la sociedad, además, señala que el Estado debe dotar a sus trabajadores de una ocupación honesta, útil, debidamente remunerada, sin condiciones que disminuyan la libertad y la dignidad del trabajador o que degrade su labor a la condición de simple mercancía.

De lo anterior se deriva que cada trabajador tiene derecho a su integridad física y moral, al respeto de su dignidad e integridad. Asimismo, se puede indicar que en Costa Rica la figura del acoso no está regulada como tal, de ahí que la normativa que se aplica es la estipulada en el primer párrafo del artículo 50 de la Constitución Política.

Al respecto el primer párrafo del artículo 50 de la Constitución Política establece lo siguiente:

“Artículo 50.- “El Estado procurará el mayor bienestar a todos los habitantes del país, organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza. [...]”

No obstante, en Costa Rica se da la figura del acoso laboral, la cual se convierte en consecuencia negativa tanto para el trabajador, como para la sociedad, el mismo se presenta como proceso de interacción social, denominado psicoterrorismo, así lo ha señalado la doctrina, cuando se refiere a que este flagelo puede conllevar a una comunicación hostil y sin ética, el cual se presenta de manera sistemática por uno o un número de personas contra un trabajador, además, se dan acciones diarias y prolongadas, que dan como resultado un considerable sufrimiento psíquico, psicosomático y social.

Al respecto, el Doctor Eric Briones en su libro “Manual sobre el acoso laboral”, define el psicoterrorismo como una forma de que conduce a una tortura psicológica, convertida en una forma de perseguimiento sutil, lo cual se transforma en una epidemia silenciosa en los centros de trabajo. (Briones E. et Vargas E. P.7).

Asimismo, esta conducta tiene una frecuencia de al menos una vez por semana y su duración es prolongada, en el que la víctima se mantiene en un estado de indefensión y por ende, tiende a verse excluida de su ámbito laboral. Es así como diferentes organismos internacionales han defendido el trabajo y han emitido convenios que prohíben el acoso laboral.

Artículos del Código de Trabajo relativos al acoso laboral

Para la solución de los casos no previstos en el Código de Trabajo, esta normativa establece en el artículo 15 los instrumentos que se tomarán en cuenta para resolver casos como el de acoso laboral, tales como los reglamentos o leyes supletorias o conexas:

“Artículo 15.- Los casos no previstos de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos.”

Aunque en el Ordenamiento Jurídico no ha regulado la figura del acoso laboral, el **Código de Trabajo** establece en el artículo 19 el trato que el patrono debe dar a los trabajadores: **“Artículo 19.-** 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 [...]” (Código de Trabajo Costa Rica, 2016, p. 17).

Por su parte el artículo 69, inciso c), señala la obligación del patrono con los trabajadores respecto al buen trato, que textualmente indica:

“Artículo 69.- Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos: [...] **c)** Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.” (Código de Trabajo Costa Rica, 2016, p. 17).

Se observa la responsabilidad que tiene el patrono de respetar los derechos y la dignidad de las personas trabajadoras, que se establecen en la normativa. Por lo tanto, el empleador debe propiciar un ambiente laboral en armonía, sin permitir ninguna forma de discriminación y ni abuso. De lo contrario, se deben considerar todas las causales que señala el artículo 83 inciso b), referido a las causales que tiene el trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, entre ellas la estipulada en el inciso b), que indica:

“Artículo 83. Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo: inciso b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho

contra el trabajador.” (Código de Trabajo Costa Rica, 2016, p. 61)

La discriminación laboral tiene su marco jurídico en el Código de Trabajo y es de aplicación obligatoria en Costa Rica, dado que no debe existir ningún tipo de distinción en contra los trabajadores, tal cual lo ordenado en el artículo 404 y siguientes del Código de Trabajo.

Si bien nuestra normativa vigente no contempla expresamente una regulación jurídica del *“hostigamiento psicológico y moral en el trabajo”*, lo cierto es que la “Ley sobre la Prohibición en la Discriminación del Trabajo” N° 2694 (22 de noviembre de 1960), establece la prohibición genérica de todo tipo de discriminación, determinadas por distinciones, exclusiones o preferencias, que limite la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación. Dicha ley dispone la anulabilidad de cualquier acto que se realice en contra de esta ley y sanciona incluso con el despido –*en caso de reincidencia*- a cualquier servidor del Estado que, en el ejercicio de sus funciones, incurra en este tipo de conducta. También establece el carácter penal y represivo de estas conductas y la obligada intervención del Ministerio de Trabajo, para su prevención y análisis.

Por su parte, el periodista Yaslin Cabezas en el artículo digital publicado en Internet, denominado “Falta de reglamento en instituciones y ley contra el acoso laboral dejan vacío para actuar según Defensoría”, publicado el 16 de febrero de 2015 comentó que el Doctor Eric Briones Briones, Jefe del Departamento Legal de la Inspección del Trabajo del M.T.S.S. manifestó que dicho Ministerio colabora con las empresas del sector privado, las cuales tienen denuncias de acoso laboral y que no cuentan con un reglamento para ese fin. Es así como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social desde el año 2008 emitió la directriz N°017-2013, para proteger a los trabajadores, dicho instrumento contiene las políticas contra el acoso laboral, por lo que les permite instaurar denuncias. (Cabezas, Y., 2015)

En la directriz de cita se mencionan los aspectos relevantes cuando se da el acoso laboral en una empresa, los cuales se detallan a continuación:

“Procedimiento por denuncia de hostigamiento laboral (Consideraciones especiales)”. Del procedimiento. El procedimiento que aplica a este fuero de protección laboral es en modalidad de ciclo inspectivo, por lo que deben agotarse todas y cada una de sus etapas procedimentales que se señalaron en la sección de este manual. // En la aplicación y desarrollo de la investigación deben tenerse presente las consideraciones y requerimientos de trámite que a continuación se describen.// Al visitar el centro de trabajo, el inspector verifica si existen procedimientos internos para la recepción y atención de denuncias por hostigamiento laboral.” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2013, p. 31)

Respecto al procedimiento en la empresa o institución, continúa indicando dicha directriz:

“a) Cuando existe procedimiento interno en la empresa:

El inspector previene al patrono mediante acta de inspección y prevención, para que se aplique el procedimiento interno establecido y se hagan efectivos los derechos de la víctima. En dicha acta debe consignarse expresamente "la prohibición de despido", que protege al trabajador que ha solicitado el auxilio de la Inspección del Trabajo, de acuerdo con el artículo 12 del Código de Trabajo. Adicionalmente, el inspector asesora al denunciante y le indica que debe presentar la denuncia siguiendo el procedimiento establecido en el centro de trabajo. // Cumplido el plazo otorgado por el inspector, se apersona al centro de trabajo para verificar si la empresa ha atendido la reclamación del trabajador. En caso de incumplimiento, elabora un informe dirigido al Jefe Regional, a fin de que éste proceda a presentar la denuncia ante los tribunales competentes. // Se debe informar y asesorar a la persona denunciante para que

acuda a la vía judicial a plantear el proceso ordinario.”
(Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2013, p. 32)

Análisis de la Jurisprudencia de la Sala Segunda en relación con el acoso laboral

Entre las fuentes no escritas del Derecho está la jurisprudencia, que es el conjunto de pronunciamientos dictados por quienes tienen la facultad de interpretar las normas jurídicas, su aplicación y adaptación al caso concreto.

En tratándose del tema de acoso laboral, la jurisprudencia relevante proviene de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, la cual consta de resoluciones, votos o sentencias, mismos que contienen la adaptación del derecho escrito a las circunstancias de la realidad, dado que aclaran la forma de cómo puede o debe entenderse una norma jurídica.

Según la tratadista Elizarda Vargas Morúa, en su artículo “El Acoso Laboral” el ordenamiento costarricense aún no ha regulado específicamente el acoso laboral, pero ello no implica que el trabajador no tenga derecho al reclamo y su indemnización. Además, señala que la falta de pruebas ha sido una limitante para las víctimas del acoso laboral, pero en aquellos casos en que se ha demostrado dicha situación, las sentencias le han concedido al trabajador y a la trabajadora la orden de reinstalación en su puesto o bien el pago de preaviso y cesantía, entre otros derechos. (Vargas, E. 2011)

De lo anterior se colige que nuestro Ordenamiento Jurídico permite que se utilice la jurisprudencia de la Sala Segunda, la cual aunque no es vinculante, sirve de referencia en las recomendaciones y actos finales que se emiten sobre los casos de acoso laboral. Además, se ha dado diversas interpretaciones a nivel jurisprudencial en los Tribunales de Justicia. Así las cosas, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha emitido diversos votos al respecto, de los cuales se analizan los siguientes:

1.- Resolución N°2003-00792 de las catorce horas y cinco minutos del dieciocho de diciembre de dos mil tres. Este voto se refiere a un proceso ordinario que se estableció ante el Ministerio de Trabajo, en el que el actor promovió una acción en contra del demandando para que se le obligue al pago de los extremos laborales, dado que el actor fue despedido por faltas de respeto a su superior. El acto justifica que las faltas de respeto obedecieron a que él recibió mal trato por parte del jefe inmediato, quien lo insultaba y le decía palabras soeces, por lo cual la Sala Segunda consideró que tal que la conducta descrita es inadecuada y constituye un ejemplo de hostigamiento laboral, en detrimento del carácter del trabajador, con lo cual generó un estado de emoción violenta, que rompió la situación que venía sufriendo. Asimismo, la resolución de marras señala que el término del contrato estipulado es de carácter unilateral e irregular y que no se puede catalogar como un abandono de trabajo por parte del empleado. Por lo tanto, la Sala Segunda consideró que no hubo renuncia, ni abandono de trabajo por parte del trabajador, sino que este fue víctima de un legítimo acoso laboral, producto del uso de palabras mal tratantes, que lo obligó a abandonar sus labores. (Sala segunda del Poder Judicial, s.f.)

Se observa como el trabajador fue despedido por faltas de respeto hacia su superior, mismas que se dieron porque fue maltratado en su ámbito laboral en este caso el trabajador interpuso una demanda contra su patrono para que se le pagaran los extremos laborales y la Sala Segunda le dio la razón al trabajador.

2.- Resolución N° 2012-000035 del veinte de enero de dos mil doce, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia estimó que hubo acoso laboral en el caso recurrido por un funcionario de un centro educativo superior, dado que le provocó enfermedades al miocardio. Según la prueba aportada por la víctima que sufrió de acoso laboral, quien tenía 25 años de laborar para la misma institución educativa, sin causa alguna se le apertura un expediente por investigación disciplinaria, debido a esto estuvo suspendida durante nueve meses, al final se resolvió a favor de la víctima. Alega el recurrente que durante ese tiempo que estuvo suspendido sufrió un infarto, ya que temía que no le aprobaran la pensión. Asimismo, indicó que acudió a sus superiores para que sancionaran a su jefa, pero que dicha acción no se dio, por

lo que tuvo que acudir a otras instancias. En el Juzgado de Trabajo se declaró con lugar la demanda y se ordenó al centro educativo superior al pago de una indemnización por daño moral provocado por la situación de acoso laboral, dicha resolución fue recurrida ante la Sala Segunda por el centro educativo, que avaló el fallo a favor del trabajador acosado. (Sala segunda del Poder Judicial, s.f.)

El anterior voto de la Sala Segunda se da a favor de un educador cuyo procedimiento demoró más de nueve meses en resolverse, durante ese tiempo el funcionario estuvo suspendido de sus labores sin goce de salario, situación que le causó deterioro de su salud, en este caso el Ministerio de Trabajo ordenó al Centro Educativo pagarle al funcionario una indemnización, en virtud de que sufrió acoso laboral.

Otro aspecto relevante en este tipo de acoso es la indemnización de la víctima o acosada, en cuyo caso le corresponde a la Sección de Riesgos del Trabajo de la Institución, se debe completar el formulario de la póliza de riesgos del trabajo, suscrita entre la entidad y el Instituto Nacional de Seguros, a la que se le debe anexar las copias del expediente y de la “resolución del acto final del procedimiento administrativo disciplinario de acoso laboral”, que forman parte de la prueba idónea. Acto seguido, se debe referir al Hospital del Trauma del Instituto Nacional de Seguros para la atención a la persona acosada, en ese centro de salud se valora por especialistas, con el objeto de proporcionarle el tratamiento adecuado.

Se debe tener presente que aunque la Asamblea Legislativa no ha aprobado ninguna ley que regule expresamente el acoso laboral, no implica que la persona acosada no tenga derecho a su reclamo y a la correspondiente indemnización, según el espíritu del legislador plasmado en los artículos 19, 69 inciso c) y 83 del Código de Trabajo (detallados en párrafos anteriores) más el artículo 1045 del Código Civil, que indica que “[...]por medio del cual todo aquel que por dolo, falta, negligencia, imprudencia causa a otro un daño, está obligado a repararlo, junto con los perjuicios. [...]” (Código Civil, página 70)

En cuanto al daño moral sufrido por la persona víctima de acoso laboral se puede indicar que al existir un vacío normativo que establezca los lineamientos a seguir, no solo dificulta la labor de los operadores jurídicos en esta materia, sino que no existe claridad en cuanto al planteamiento acertado del caso, ni una solución integral del daño.

Lo anterior no obsta que la persona acosada pueda presentar un reclamo y recibir una indemnización por el daño causado, ya que existe normativa que protege dichos derechos.

Para tramitar dicho reclamo es necesario recabar todas las pruebas pertinentes, entre ellas, una copia certificada e íntegra del acto final del procedimiento administrativo disciplinario, asimismo, debe presentar la solicitud ante el Tribunal Superior de Trabajo. Cuando el reclamo del daño moral involucre a la Institución Pública, se debe tener como parte a la Procuraduría General de la República, como defensora del Estado. Una vez que el órgano judicial dicte la sentencia y esta esté en firme, se procede a la ejecución de la misma mediante sentencia ejecutoria.

3.- Resolución N° 2010-001405 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, de las nueve horas cuarenta y seis minutos del veintisiete de octubre de dos mil diez. Un trabajador municipal fue despedido sin responsabilidad patronal y además se dio el cese de acoso laboral en su contra, por reclamar los pluses salariales que por el ejercicio de su profesión le correspondían. El actor promovió la acción para que en sentencia se declarara la nulidad del despido ilegítimo y el acoso laboral, asimismo, se ordenará la suspensión del acto administrativo que ordenó el cese sin responsabilidad, ya que considera el recurrente que son violatorios de sus derechos constitucionales. La sentencia se dio a favor del trabajador. (Sala segunda del Poder Judicial, s.f.)

Se tiene que la falta de una ley especial contra el acoso laboral, desde el año 2003 la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia es la que ha tenido a cargo los lineamientos que determinan la existencia o no de acoso laboral en los diversos procesos, por lo que esta jurisprudencia tiene especial relevancia.

Proyectos sobre acoso laboral presentados a la corriente legislativa

Durante varios períodos constitucionales, los diputados de las diferentes bancadas políticas han realizado ingentes esfuerzos con el fin de regular el acoso laboral en las instituciones públicas y empresas privadas, es así como en la Asamblea Legislativa se han presentado varias iniciativas de ley, mismas que se han tenido diversos trámites en los órganos legislativos como Comisiones Legislativas, Plenario Legislativo y Archivo, cuyos textos y trámites se localizan en el Portal Legislativo, que es la página oficial de la Asamblea Legislativa, específicamente en el Sistema Informático Legislativo. Los principales proyectos de ley son:

Expediente N°15211, Ley contra el acoso psicológico y moral en el trabajo: este proyecto tiene como objetivo prohibir, sancionar y prevenir el acoso psicológico y moral en el trabajo, como práctica discriminatoria contra los derechos fundamentales del individuo, en su condición de trabajador, con especial referencia a su dignidad como trabajador o trabajadora, con especial referencia a su dignidad como persona, a los derechos de igualdad ante la ley, a la integridad personal, al trabajo y a la salud. Dicha iniciativa se presentó el 24 de abril del año 2003 y fue archivado el 25 de agosto de 2005. (Poder Legislativo, Sistema de Información Legislativo s.f.)

Expediente N°16088 Ley para prevenir y sancionar el acoso laboral: Trata de prohibir, sancionar y prevenir el acoso laboral de las personas trabajadoras, dicha iniciativa se presentó el 30 de noviembre de 2005 y archivado el 29 de noviembre de 2006. (Poder Legislativo, Sistema de Información Legislativo s.f.)

Expediente N° 17460, denominado Ley contra el hostigamiento laboral en el empleo y la docencia: Este proyecto de ley trata de prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento laboral por razón de relaciones discriminatorias de poder, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito docente, de trabajo, público y privado. Este proyecto se presentó a la corriente legislativa 24 de mayo de 2010 y fue archivado el 17 de junio de 2016. (Poder Legislativo, Sistema de Información Legislativo s.f.)

Expediente N° 17620 Ley para la prevención y tratamiento contra el acoso psicológico en el trabajo: Esta iniciativa pretende llenar un vacío legal en relación con el acoso psicológico en material laboral y se fundamenta en el artículo 33 de la Constitución Política, que establece que toda persona es igual ante la ley y por lo tanto, no puede sufrir ninguna discriminación contraria a la dignidad humana y resalta que en este sentido, Costa Rica ha firmado y ratificado convenios internacionales, que deben de materializarse en la realidad social.

Esta iniciativa se presentó el 15 de diciembre de 2009 y el expediente fue archivado el 30 de noviembre de 2012. (Poder Legislativo, Sistema de Información Legislativo s.f.)

Expediente N°18136 Ley contra el acoso laboral en el sector público y privado (anteriormente, Ley para prevenir y sancionar el hostigamiento laboral en las relaciones de empleo público y privado): Este proyecto pretende llenar vacíos legales relacionados con el tema de hostigamiento laboral, mediante el establecimiento de un marco jurídico que prevenga y sancione el hostigamiento laboral en el empleo en los sectores públicos y privados.

Este proyecto fue aprobado el 3 de junio de 2011, ingresó al Orden del Día del Plenario Legislativo el 5 de setiembre de 2013. (Poder Legislativo, Sistema de Información Legislativo s.f.)

Expediente N° 18140 Ley contra el acoso laboral: Esta iniciativa tiene como objetivo ofrecer una solución normativa a la ciudadanía costarricense, en relación con el fenómeno socio laboral denominado acoso laboral o como también se le conoce: “mobbing”.

Dicho proyecto se inició el 6 de junio de 2011 y fue archivado el 28 de octubre de 2013. (Poder Legislativo, Sistema de Información Legislativo s.f.)

Expediente N° 18184 Ley contra el acoso laboral en el empleo y el hostigamiento en el campo educativo: Este proyecto de ley pretende regular el acoso laboral en el campo educativo, el cual se da entre los educadores y educandos

y se fundamenta en las diversas directrices emanadas por el Ministerio de Educación Pública. También se originó porque solo en este Ministerio se recibieron un promedio de 32 denuncias por acoso laboral. Además, el proyecto busca corregir y sancionar las denuncias que se originen en la subordinación laboral bien sea por contratos de prestación permanente y servicios profesionales.

Dicho proyecto inició su trámite en la Comisión de Asuntos Jurídicos el 5 de julio de 2011 y fue archivado el 29 de octubre de 2014. (Poder Legislativo, Sistema de Información Legislativo, s.f.)

Expediente N°20873: Ley para prevenir y sancionar el acoso laboral en el Sector Público y Privado:

Esta iniciativa la presentó la Diputada María José Corrales Chacón y pretende establecer un marco jurídico que prevenga y sancione el acoso laboral en los sectores público y privado. Además, este proyecto pretende establecer responsabilidades sobre los jefes, quienes son los responsables de mantener las condiciones de respeto para sus colaboradores en los centros de trabajo, por medio de lo cual se efectuará por medio de la implementación de un reglamento o política interna en las instituciones y empresas, con el fin de prevenir, evitar y sancionar las conductas de acoso laboral. Finalmente, este proyecto de ley establece el procedimiento que sobre esta materia debe aplicarse en las Sedes Administrativa y Judicial. La proponente considera que el expediente de cita sea conocido y aprobado en la Comisión Legislativa con Potestad Plena, lo que conlleva un trámite más expedito, que si se conoce en una Comisión Permanente. (Poder Legislativo, Sistema de Información Legislativo, s.f.)

Lo anterior denota que entre los legisladores hay voluntad para que se apruebe una ley contra el acoso laboral, no obstante, se han presentado diversas iniciativas tendientes pero ninguna ha logrado el consenso de los diputados, lo cual es preocupante para los trabajadores, como para los patronos, ya que a la fecha no existe normativa que regule el acoso laboral, por lo que algunas instituciones

públicas y empresas privadas se han visto en la necesidad de redactar sus propios reglamentos internos de acoso laboral.

Entrevista realizada a la licenciada Roxana Chacón, Directora del departamento de Asuntos Laborales de la Defensoría de los Habitantes

En cuanto a la carencia de reglamentos internos de acoso laboral, la Defensoría de los Habitantes recibe anualmente un promedio de 200 denuncias, que provienen de diferentes instituciones. La Licenciada Roxana Chacón, Directora del Departamento de Asuntos Laborales de la Defensoría en una entrevista realizada (con fines académicos) que indicó por parte de ese órgano asesor se previene a los jefes de las entidades sobre las consecuencias nefastas para los colaboradores al no contar con un reglamento institucional, ya que los procedimientos administrativos disciplinarios sobre acoso laboral no son expeditos y por esta causa, se re victimiza al funcionario o funcionaria acosado. Asimismo, se observa que la carencia de normativa permite que la figura del acoso laboral se tolere en los centros de trabajo. Además, en dicha Institución se reconoce una evidente ausencia de legislación en ese tema, que produce un enorme vacío en cuanto a la actuación de la Defensoría, con lo cual se hace aún más necesaria la reglamentación.

En virtud de lo anterior, se han emitido varias recomendaciones para que las instituciones emitan reglamentos para que se regule el tema del acoso laboral y puedan contar con ese valioso apoyo normativo. Asimismo, la Defensoría de los Habitantes considera que algunos reglamentos de acoso son extensos, por ese motivo no se logra el objetivo deseado en la tramitación de los procedimientos. .

Aunado a lo anterior, el 28 de agosto de 2017, la Defensoría de los Habitantes solicita a las instituciones públicas la implementación de reglamentos institucionales de acoso laboral con el fin de investigar y sancionar esas conductas, en razón de que hasta esa fecha recibió 3110 denuncias de acoso laboral de las instituciones del Estado.

Destaca la recomendación de marras que el acoso laboral es uno de los mayores problemas que enfrentan los trabajadores que son víctimas del acoso laboral en sus centros de trabajo, por la falta de información y medios claros, para saber dónde, cuándo y con quién deben denunciar estas agresiones, ya que muchas entidades públicas no tienen este instrumento legal para el trámite de las denuncias, ya que solo 17 instituciones públicas tienen un reglamento de atención del acoso laboral.

También dicha recomendación señala que existe preocupación en la Defensoría es el Ministerio de Educación Pública, el cual tiene una planilla de 78.000 funcionarios y funcionarias no cuenta con un reglamento específico para la atención de estos casos, aunque los tramitan de acuerdo a la normativa del Servicio Civil y la ley de Carrera Docente, esta, a criterio del ente defensor se realiza en un trámite muy largo lo cual re victimiza al trabajador, además, las denuncias no se han investigado como legalmente procede

Además, indica la señora Chacón es necesario que en las instituciones se capaciten a los funcionarios en el tema de acoso laboral, con el fin de concientizarlos y disminuir los casos y las tasas de violencia laboral.

Es así como desde la Defensoría de los Habitantes se insiste en la necesidad de contar con una ley que prevenga, regule y sancione el hostigamiento laboral en todas las instituciones, por cuanto no se tiene certeza ni claridad para conocer dónde, cuándo y con quién denunciar estas agresiones, ya que la mayoría de dependencias del Sector Público no cuentan con este valioso instrumento, que permita recibir las denuncias sobre acoso laboral y procurar darles el debido trámite.

Asimismo, que los jefes de las instituciones públicas deben declarar cero tolerancia a la violencia laboral y establecer un protocolo o reglamento interno específico que permita prevenir, regular, sancionar el hostigamiento laboral. Además, se deben mejorar los trámites de los procedimientos administrativos disciplinarios en esa materia, tanto los ordinarios como las investigaciones de oficio.

Finalmente, se busca mejorar el aspecto de la confidencialidad respecto del recibo de la denuncia por acoso laboral, la cual no debe ser recibida en los cubículos de las

entidades públicas, ni por los recepcionistas, sino que se destine un lugar cerrado para este fin y se asigne a funcionarios y funcionarias especialistas en la materia.

CAPÍTULO III

ENFOQUE METODOLÓGICO Y MÉTODO SELECCIONADO

Enfoque metodológico y método seleccionado

La presente investigación se utilizará la metodología cualitativa, en virtud que se basará en el análisis normativo, jurisprudencial y casuístico (entrevistas).

Asimismo, se expondrá el trámite de denuncia respecto al acoso laboral que se utiliza en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes con el fin de conocer el procedimiento y demostrar como la carencia de reglamentación afecta los funcionarios.

Trámite de la denuncia por acoso laboral en el MOPT

Según la entrevista realizada al Director del Departamento de Relaciones laborales del Ministerio de Obras Públicas y Transportes Lic. Juan Carlos del Valle Pascua, indicó que el personal que tiene a cargo esta dependencia, asesora del Departamento de Recursos Humanos, oscila entre los 1573 funcionarios, ya que se incluyen a los oficiales de la Policía de Tránsito y demás entidades adscritas del Ministerio, como el Consejo de Seguridad Vial (COSEVI), Consejo Nacional de Seguridad (CONAVI), Dirección General de Aviación Civil, Dirección General del Tránsito, Direcciones Regionales, entre otros, es en este Departamento donde se tramita los procedimientos administrativos disciplinarios de acoso laboral.

Dichos procedimientos inician cuando existe presunta denuncia de acoso laboral por parte de los funcionarios y las funcionarias afectados, por lo que se procede a realizar una investigación preliminar, que consiste en una entrevista al servidor víctima del acoso, luego, se recibe la denuncia escrita, la cual se le traslada al Ministro, como jerarca del ramo, quien la conoce como órgano decisor. El ministro es quien nombra al órgano instructor, órgano director u órgano colegiado para que dirija, tramite el procedimiento y emita las recomendaciones.

Una vez integrado el órgano colegiado, se inicia el procedimiento de acoso laboral, que se tramita bajo los parámetros del Procedimiento Ordinario,

establecido en los artículos 308 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública.

Sobre el procedimiento ordinario administrativo, el Doctor Ernesto Jinesta en su artículo digital “El debido procedimiento en sede administrativa” indica lo siguiente:

“Se encuentra regulado en el Capítulo Primero del Título Sexto “De las Diversas Clases de Procedimientos del Libro Segundo de la LGAP (artículo 308 a 319 de la LGAP). En este tipo de procedimiento administrativo se trata de garantizar de forma amplia y suficiente el debido proceso, el derecho de defensa y el contradictorio, por la naturaleza, trascendencia y complejidad de las cuestiones que se debaten. Se pretende garantizar una discusión plenaria (cognición plena) por lo que es el rey de los procedimientos administrativos regulados.”
(Jinesta, 2005, p.2)

Sobre el objeto planteado en el artículo 308 de la Ley General de la Administración Pública, indica el Doctor Ernesto Jinesta Lobo:

“Su objeto está predeterminado por la ley, concretamente, el artículo 308 de la LGAP, en cuanto establece que es de observancia preceptiva entre ellos, el siguiente:

c) Cuando se trata de procedimientos disciplinarios cuyo acto final pueda constituir una sanción de suspensión o destitución o cualquiera otra de similar gravedad (artículo 308, párrafo 2º, de la LGAP). La norma resulta suficientemente clara interpretada, a contrario sensu, puesto que, podrán ser objeto de un procedimiento sumario, a modo de ejemplo, las amonestaciones verbales o por escrito, salvo, claro está, que en virtud de la averiguación de la verdad real se logre constatar en el curso del procedimiento que la falta está más gravemente

sancionada con suspensión o despido, supuesto en el cual el sumario debe ordinarse.” (Jinesta 2005, p.3)

Así las cosas, en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes el procedimiento de acoso laboral se tramita bajo la modalidad de procedimiento ordinario, que se inicia con la investigación preliminar de los hechos imputados y la apertura del expediente administrativo, que contiene un número para su identificación. Seguidamente, el órgano nombrado para ese efecto, convoca a las partes a una audiencia, a la que tienen derecho a hacerse acompañar de un abogado defensor, en las audiencias o comparecencias, donde se exponen los hechos tal y como sucedieron. También en esta fase del procedimiento, se aportan las pruebas testimoniales y documentales pertinentes.

Cabe mencionar que el órgano colegiado, órgano director o instructor es nombrado por el Ministro del ramo, cuyas funciones son: Conocer las denuncias de acoso laboral, levantar el expediente e instruir el procedimiento administrativo, en razón de las denuncias presentadas y de conformidad con el Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública, N°6227, recibir las pruebas ofrecidas por las partes y recabar las admitidas, celebrar las comparecencias con celeridad y eficiencia, garantizar a las partes el derecho de defensa y el debido proceso. (LGAP, 2013).

Para mayor abundancia respecto a las funciones del órgano director, la Contraloría General de la República en la resolución de las nueve horas del veinticuatro de enero del año dos mil uno señaló indicó lo siguiente:

“[...] según lo ha precisado los dictámenes de la Procuraduría General de la República, al órgano director le corresponde únicamente instruir el proceso y no resolver sobre el fondo del asunto, por lo tanto su función no es dictar el acto final, este le compete al órgano decisor.” (CGR, 2001)

Cuando se concluyen las fases del procedimiento ordinario, el órgano director rinde el respectivo informe, el cual contiene las recomendaciones que se remite

al órgano decisor, con el fin de que se tomen las medidas disciplinarias correspondientes, como lo son el sancionar a las personas que causaron el daño moral y psicológico, así el jerarca del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, como órgano decisor emite la recomendación final, de acuerdo a las pruebas presentadas por las partes, la que puede variar o incluir la sanción correspondiente.

Cabe destacar que la Ley General de la Administración Pública establece dos tipos de procedimientos administrativos disciplinarios denominados ordinario y sumario, estipulados en el artículo 308 y siguientes, su objetivo es la búsqueda de la verdad real de los hechos, los dos se utilizan cuando los funcionarios y funcionarias ministeriales hayan violentado la normativa vigente, tales como el Código de Trabajo, Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento, Reglamento Interno de Trabajo, Ley General de Control Interno, Ley contra la Corrupción e Enriquecimiento Ilícito, entre otros.

Es así como el procedimiento administrativo disciplinario sumario se aplica cuando un funcionario o funcionaria que falta a su centro de trabajo y no justifica la ausencia (por un día) y otras conductas. Este procedimiento le permite aportar la prueba idónea y se le aplica el Reglamento Interno de Trabajo del MOPT, en el artículo 53 establece que cuando un funcionario o funcionaria falte a su trabajo o tenga una ausencia comprobada por un día, sin que medie ninguna justificación, se le aplicará una sanción de una amonestación escrita y el rebajo correspondiente al día no laborado.

Se debe aclarar que en el caso de que un funcionario o funcionaria ministerial acumule dos ausencias en el lapso de tres meses, se le tiene como reincidente, que tiene como consecuencia la apertura un procedimiento administrativo disciplinario ordinario, y según el artículo 54 y siguientes del Reglamento Interno del MOPT, de demostrar la supuestas ausencias, se le aplica una sanción que consiste en una suspensión de sus labores sin goce de salario de hasta por ocho días, así como rebajo de los días no laborados. En cuanto a la suspensión

de labores sin goce de salario la define el órgano decisor, en este caso el Ministro.

Entre las diferencias que tienen estos dos procedimientos administrativos disciplinarios es el plazo de tramitación, en el caso del ordinario el plazo es de dos meses (prorrogable), mientras que el plazo perentorio del sumario es de un mes (improrrogable) por lo que se debe atender que el plazo no venza antes que el procedimiento concluya, *contrario censu* se debe aplicar el sobreseimiento de la causa.

A todas luces, el acoso laboral es considerado como una falta grave, por lo que la sanción que le corresponde aplicar una suspensión sin goce de salario por el tiempo que se considere conveniente, recomendación de ejercer supervisión de personal, apertura de gestión de despido o bien descenso del puesto (es una facultad que se establece en el Reglamento Interno de Trabajo ministerial).

Igualmente, al funcionario o funcionaria investigado se le comunica que la recomendación, que es el resultado de la investigación, se le envía al señor ministro, quien es autoridad competente para resolver y dictar el acto final del procedimiento administrativo ordinario.

Respecto de la decisión final que tome el superior jerárquico, el funcionario involucrado en la investigación por acoso laboral tiene derecho a plantear los Recursos Ordinarios o Extraordinarios que correspondan, de conformidad con los artículos 342 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública.

Asimismo, la resolución final que emita el Ministro del ramo, como órgano decisor, tiene recurso, la Ley General de la Administración establece: “[...] los plazos para presentar el recurso ordinario los artículos 345 y 346 indican que se interpondrán en el término de tres días cuando se trate del acto final y de 24 horas en los demás recursos”. (Córdoba, 2013, p 210)

En caso de que el funcionario denunciado de acoso laboral fuese responsable de esa acción y el órgano director (el Ministro) ordena la apertura de un

procedimiento de despido ante la Dirección General del Servicio Civil, dado que los puestos ocupados por los funcionarios ministeriales están bajo el Régimen del Servicio Civil, según el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, que en su artículo 1 y 2 señala lo siguiente: “Artículo 1.- Este Estatuto y sus reglamentos regularán las relaciones entre el Poder Ejecutivo y sus servidores, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración Pública, y proteger a dichos servidores.”. y en el “Artículo 2.- Para los efectos de este Estatuto se considerarán servidores del Poder Ejecutivo, lo trabajadores a su servicio remunerados por erario público y nombrados por acuerdo formal en el Diario Oficial.” (Estatuto del Servicio Civil, 2015)

Así las cosas, si el acto final fuese el despido para algún funcionario o funcionaria que haya sido objeto de algún procedimiento por acoso laboral, se debe seguir el debido proceso, el mismo debe darse ante la Dirección General del Servicio Civil, para lo cual se traslada el expediente del procedimiento tramitado en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes al Tribunal del Servicio Civil para que se estudie y se resuelva el caso.

Además, los funcionarios y funcionarias víctimas de acoso laboral pueden acudir a otras instancias cuando no se les reconoce el derecho a denunciar, entre ellas el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Juzgados de Trabajo de la Corte Suprema de Justicia.

Se debe aclarar que el procedimiento administrativo disciplinario de acoso laboral es similar al del que se sigue cuando se presenta un acoso sexual en un centro de trabajo, en virtud que el funcionario o funcionaria afectado se considera como víctima del acoso laboral o sexual, a la cual se le brinda acompañamiento psicológico desde el inicio de la investigación.

Una de las falencias que tiene la forma como se tramita el procedimiento ordinario sobre acoso laboral, es que en el inicio del procedimiento no se da ningún acto preliminar como por ejemplo, el de suspender a las presuntas personas acosadoras de sus labores con goce de salario o bien, trasladarlas a

otro departamento, con el fin de que el procedimiento no sea viciado y así garantizar la estabilidad emocional funcionario o funcionaria acosado, como se observa en el siguiente resolución.

Análisis de resolución sobre un procedimiento de acoso laboral tramitado en el MOPT

En virtud de una denuncia cuyo número se reserva, para efectos de proteger la identidad de los funcionarios y/o funcionarias acosados, por lo tanto, se omiten la fuente, el número y datos personales. Se interpone la denuncia un supuesto caso de acoso laboral, el Ministro conformó un órgano director y envió para su trámite al Departamento de Relaciones Laborales para el trámite de un expediente administrativo contra un funcionario de Sede Regional del MOPT por las siguientes causas:

“[...] que había encontrado una serie de inconsistencias en su bitácora, ya que no anotaba la hora de finalizar labores, que si él no comprendía que no lo quería en su delegación, que buscara la forma de trasladarse de ésta, que nunca podrían limar asperezas y que iba hacer todo lo posible para buscarle la caída y que lo despidieran, siendo que el señor (con el fin de proteger la identidad de la víctima), le pidió que lo respetara para respetarlo ya que eso afectaba su salud, ya que él padecía de presión alta entre otros padecimientos, a lo que el citado señor le indicó, que eso a él no le importaba y que si se moriría, que le dijera a quién tendría que pagarle el funeral. Por otra parte, el denunciante indicó que el denunciado irrespetó el deber de auxilio, ya que en apariencia le ordenaba laborar solo, es decir sin pareja, lo que le ocasionaba un notorio y evidente estado de indefensión, entre otros [...]”

Que por esta supuesta causa se ordenó el inicio de la investigación preliminar y el eventual Procedimiento Administrativo Ordinario Disciplinario en contra del señor (para efectos de este trabajo no se indica el nombre, con el fin de evitar represalias), por presunta persecución laboral en contra del funcionario, designando como Órgano Director del Procedimiento Administrativo Disciplinado al Licenciado (se omite el nombre del profesional director del órgano de procedimiento)

Se observa que entre las inconsistencias que se dieron en el procedimiento, se tiene que se aplicó la investigación preliminar, la cual no es recomendada por la Defensoría de los Habitantes, dado que en esta etapa procesal se re victimiza a la persona acosada, además, se dio el nombramiento de un funcionario en derecho, quien funge como órgano director del procedimiento.

Siguiendo lo estipulado la normativa vigente, se debió nombrar un órgano colegiado, conformado por un profesional en ciencias médicas (psicología), un trabajador social y un profesional en derecho, como primera fase debe efectuar la investigación preliminar, la misma se puede obviar en respeto del funcionario acosado. El acompañamiento psicológico es importante, ya que es el que le permite a la víctima actuar con confianza y mayor seguridad en las comparecencias.

Asimismo, en la parte del “Considerando” se observa la siguiente línea: “[...] que ante la denuncia de persecución laboral el Despacho resolvió ordenar el inicio de un “Procedimiento Administrativo Ordinario Disciplinario”, el motivo de la causa fue la “supuesta persecución laboral, nótese que aquí lo que debió investigar fue el acoso laboral y no persecución y el fin del procedimiento era determinar si existió o no acoso.”

Finalmente, el funcionario acosado desistió de la denuncia en virtud de que recibió amenazas y pidió que lo trasladaran a otro centro de trabajo. Por tal motivo, el órgano director del procedimiento recomendó absolver de toda pena y responsabilidad al funcionario acusado.

Si bien es cierto al procedimiento administrativo disciplinario se le denomina “supuesta persecución laboral” en los hechos no probados se menciona literalmente: “De conformidad con las pruebas recabadas durante la instrucción del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, no se determinó, que en el caso denunciado existiera acoso laboral.” (p. 2)

Se tiene que el mismo procedimiento administrativo se investigaron dos hechos individualizados: la persecución laboral y el acoso laboral, cuando lo correcto fue efectuar la investigación del acoso laboral la persecución laboral, falta que se subsume en el la de acoso laboral. No obstante, en el “Sobre el fondo del asunto” se valoraron las conductas del acosador, quien adoptó una serie de actuaciones perjudiciales del ambiente laboral y psicológico del trabajador acosado que tuvo como consecuencias su afectación en el ambiente laboral, su estabilidad moral, psicológica, económica y familiar.

El procedimiento administrativo disciplinario no tuvo mayores avances, ya que se recibió una nota del funcionario acosado, en la que indicó que desistía de la causa, en virtud de que solicitó un traslado de centro de trabajo, se tomó en consideración para el desistimiento que ya el funcionario denunciado no fungía como jefe del funcionario acosado.

Además, es necesario señalar, la evidente falta de interés en el procedimiento por parte de la víctima, quien presentó su desistimiento de la presente denuncia mediante escrito de fecha evidenciando a todas luces que la continuación y por ende el resultado del presente caso no es de ningún tipo interés para el denunciante.

Ahora bien, antes de analizar el caso, el órgano de procedimiento aclara el significado del término de “Acoso Laboral o Mobbing”. La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia Resolución N°2003-0072 indica:

[...] el término "Mobbing" conocido también como acoso moral, psicoterror, hostigamiento laboral, persecución encubierta, intimidación en el trabajo, maltrato psicológico o violencia

psíquica- proviene del verbo Inglés "to mob" lo que significa "atacar, maltratar, atropellar, asediar". En la década de los 80, Heinz Leymann, psicólogo de origen alemán radicado en Suecia, introdujo este término para referirse al acoso en los lugares del trabajo. Para Leymann el Mobbing son "actitudes hostiles, frecuentes y repetidas en el lugar de trabajo, dirigidas a una misma persona" (Márquez Garmendia 2003).

En otras palabras, se está ante un tipo de situación comunicativa, que amenaza con provocar al trabajador graves perjuicios psíquicos o físicos. De hecho que El "Mobbing" es un proceso destructor; compuesto de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas en forma aislada, podrán parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos"

Asimismo, la Sala Segunda en la Resolución N° 2006-03086, del diez de marzo de dos mil seis, resaltó que para estar en presencia del hostigamiento laboral" se debe a los siguientes factores:

"[...] demostrar idónea y fehacientemente la existencia de ciertas características o elementos esenciales, como la intencionalidad de minar la autoestima y dignidad del funcionario, la repetición de la agresión por un período prolongado de tiempo, que la misma provenga de quienes tienen la capacidad de causar daño y que su finalidad consista en presionar al servidor para que abandone su trabajo y así dar por terminada la relación de empleo, consecuentemente, se requiere de un proceso plenario para demostrarlo [...]" (vLex Costa Rica, 2009)

Analizado los casos anteriores, se observa que en ningún momento se le dio al funcionario acosado el acompañamiento psicológico, ya que dicho acto no se menciona en la Resolución emitida por el órgano director, esta una de las etapas

primordiales que debe contar todo procedimiento, mismo que se establece desde el inicio.

En el anterior caso, el órgano instructor demoró ocho meses para resolver el procedimiento, siendo que el plazo recomendado por la Defensoría de los Habitantes es no mayor de seis meses, según el “Informe de labores” del período 2015-2016, página 86, que al respecto señala:

“[...] En igual sentido, una decisión firme de que el acoso laboral no será permitido y que se investigará cada denuncia presentada -mediante un procedimiento ágil que no dure más de seis meses- observando en todo momento las garantías procesales y llegando hasta el final, para se verifique la verdad de los hechos denunciados. [...]” (Defensoría de los Habitantes s.f.)

Además, la Defensoría de los Habitantes ha reiterado en sus informes, que el procedimiento administrativo tal y como se tramita en las diferentes instituciones, con los lineamientos establecidos en la Ley General de la Administración Pública y siguiendo la jurisprudencia de la Sala Segunda no son viables, dado que los procesos se prolongan y causa indefensión a la víctima, ante la falta de normativa que regule el acoso laboral, cada institución debe implementar el reglamento interno en esa materia. (Defensoría de los Habitantes, s.f.).

Respecto de la necesidad de implementar un reglamento en las instituciones públicas, la Defensoría de los Habitantes indicó que es uno de los mayores problemas que tienen los trabajadores víctimas de acoso laboral en los centros laborales.

Finalmente, este Órgano administrativo considera que es necesaria la capacitación de los funcionarios y funcionarias públicos el tema del acoso laboral y las lesiones que ocasionan a los entes y a las víctimas que sufren agresiones, producto de la violencia laboral, con miras a concientizar a ambas partes.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis de entrevista a funcionarios que afrontaron procesos de acoso laboral

De acuerdo al análisis de la entrevista aplicada a cuatro funcionarios y funcionarias (cuya identidad se protege). Estos servidores y servidoras afrontaron procedimientos de acoso laboral y no contaron con instrumentos legales que les diera certeza de que el proceso en el que se encontraban era o no acoso laboral, ya que en el Departamento de Relaciones Laborales la mayoría de las denuncias por mobbing se desestiman, lo cual se considera como es uno de los mayores falencias del procedimiento en contra de la víctima, por ende, la persona acosada es la parte más sensible y está desprotegido, ya que el Ministerio de Obras Públicas y Transportes no cuenta con normativa legal para tratar el acoso laboral, que le permita a sus servidores presentar y afrontar una denuncia de esa índole, con el debido acompañamiento legal y psicológico.

Como se puede observar el Ministerio de Obras Públicas y Transportes realiza ingentes esfuerzos por darle curso a las denuncias sobre acoso laboral, pero esto no es suficiente, dado que los funcionarios y funcionarias ministeriales no tienen la certeza sobre el trámite que se les da a esos procedimientos, así lo demuestra la encuesta aplicada una pequeña parte de la población ministerial.

Con el fin de conocer los vacíos legales que han tenido los procedimientos de acoso laboral seguido a los funcionarios y funcionarias ministeriales, por la carencia de un reglamento de acoso laboral y la repercusión que tiene en esa población, se aplicó una entrevista a cuatro personas acosadas del MOPT, que ocupan puestos en propiedad, entre ellos, un oficinista, un técnico y dos profesionales, quienes han vivido situaciones de acoso laboral (por motivos de seguridad de los funcionarios y funcionarias, se omiten sus nombres).

Con base en el perfil de los entrevistados, se tiene que dos funcionarios han cursado estudios secundarios y dos servidores tienen estudios universitarios, en el grado de bachiller, licenciatura y maestría. Asimismo, indicaron tener otros

estudios como inglés técnico y gestión de proyectos, análisis de presupuestos, relaciones humanas, entre otros.

Además, la población ministerial seleccionada, la integran cuatro funcionarios y funcionarias activos, ubicados en diferentes departamentos, cuyas edades oscila entre los 35 y 48 años, con estudios en administración pública, derecho y bachillerato en educación media, que ocupan puestos de alta gerencia, técnica y asistencial u oficinista.

Se debe aclarar que dos de los participantes de este proceso, ingresaron a la institución en el año de 1982 mientras los otros lo hicieron, uno en 1998 y otro en 1999, los cuatro funcionarios y funcionarias ocupan puestos en propiedad y dos de ellos, fueron trasladados a otros departamentos durante el proceso de acoso laboral, aduciendo necesidad de personal.

Uno de los aspectos importantes a tomar en consideración es el clínico, dado que tres de los funcionarios y funcionarias entrevistados no tenían ningún problema de salud, ni físico antes de que fueran objeto de acoso laboral, pero después de la aplicación del procedimiento por acoso laboral, por parte de la institución, sufrieron enfermedades, cuyas secuelas están presentes en sus cuerpos y se manifiestan tanto a nivel psicológico como físico. Así lo señaló uno de los funcionarios, que como secuela del proceso de acoso laboral, mantiene un nivel de estrés muy alto y que la pierna y el brazo izquierdo perdieron movilidad.

Respecto a los casos expuestos y con el fin de conocer el daño moral causado por los diferentes procedimientos administrativos disciplinarios, se le consultó a los entrevistados sobre los medicamentos que se le habían prescrito con motivo de los padecimientos e indicaron lo siguiente: El entrevistado número uno señaló que a él se le recetó el lexapro, flouxetina y tiamina, mientras en el entrevistado número dos señaló que a él le recetaron, lovastatina, diazepam, gemfibrozilo, amitriptilina y pharमतón, en el caso del entrevistado número tres indicó que le recetaron clonazepam, el diazepam y la lovastatina; entretanto, al

entrevistado número cuatro acudió al médico a causa de los movimientos involuntarios de su cuerpo, este lo refirió a un neurólogo, quien le indicó que su padecimiento era producto del estrés y no se tiene conocimiento de los medicamentos que le prescribieron a este funcionario.

Para dar inicio con el tema se localizaron características conductuales tomadas por la persona acosadora laboral, que se describen a continuación:

Con el testimonio de los entrevistados se tienen varios puntos de vista, el primer entrevistado mencionó que el acoso empezó el día que el jefe asumió la dirección del departamento, con conductas de control sobre su horario y una sobre carga excesiva de trabajo, justificando que dichas labores se daban por la falta de personal, por lo cual debía asumir más responsabilidades, además no se le hizo ningún tipo de reconocimiento económico, pese a que debía trabajar tiempo extraordinario.

Dicho funcionario comentó que inició labores en el departamento, en un puesto de recepción y asistente con funciones en finanzas, ya que tenía trámite de viáticos y pagos de facturas, pero con el transcurrir de los años, sus funciones fueron de mayor dificultad, sin que tuviera capacitación para ello.

Además, el acoso laboral se dio conforme pasó el tiempo, cuando el jefe le hizo comentarios repetitivos, por ejemplo, “Usted se puede ir cuando quiere, pero su plaza se queda aquí” y “mientras yo esté como director usted no se va ir de este departamento y punto”, esto le generó angustia y desánimo, a tal punto que se vio obligado a denunciar por acoso laboral a su superior.

Por otro lado, el segundo entrevistado indica que siempre notó un comportamiento agresivo de parte del jefe inmediato, el cual empeoró cuando uno de sus compañeros logró un traslado a otro departamento, el cual lo hizo por medio de una amistad que tenía en el Ministerio.

Entonces entre lo acontecido, el jefe tuvo un comportamiento agresivo y entre las conductas que se dieron hacia esta persona, fue el de no hablarle, suprimir

el criterio de esta persona como profesional, romper documentos, gesticulación agresiva con las manos, usar palabras de forma agresiva o humillante como “piense”, “lea”, “burro”, “tonto”, “estúpido” e “ignorante” entre otras palabras, también este funcionario solicitó un permiso para cuidar a su madre, a quien habían operado y el jefe se lo negó, alegando que “la presencia del colaborador no cambiaría el estado de salud de su madre”.

En otro orden de ideas, el entrevistado comenta que desde que él asumió la jefatura en el año dos mil trece el director del departamento hizo comentarios como “usted loco desquiciado” y en su presentación formal ante su director, el entrevistado le hizo saber que escuchó ese comentario y que deseaba que un color político no afectara el buen diálogo y el trabajo en equipo.

Además, entre las conductas adoptadas se pueden destacar las siguientes: “una anulación completa y absoluta a su gestión como jefe”, ya que en el caso de este entrevistado el sufrió acoso tanto por parte del director como de la subdirectora, quien la jefa anterior del puesto que desempeña actualmente este entrevistado.

Del mismo modo, también este funcionario sufrió una persecución por parte de un subdirector, quien obstaculizaba su trabajo, además, dado que este tenía una relación de amistad con una de sus subalternos, lo vigilaba constantemente manteniendo informada a su superior de cada movimiento dentro del área de trabajo y se insubordinaba ante su postura creando un ambiente de “anarquía” dentro del área de trabajo, incitando a los demás colaboradores a no seguir sus mandatos.

El último entrevistado (se omite su nombre por razones de confidencialidad) comentó que su experiencia empezó a partir del año dos mil quince directamente, con conductas como “comunicación agresiva y poco asertiva, buscando errores en su trabajo, no escuchando sus opiniones ni críticas debatiendo e imponiendo sus puntos de vista y opiniones por medio de gritos y gesticulaciones agresivas”.

Una vez con estos datos se puede comprender que existe un común denominador en el acoso laboral, el acosador usó el poder de dirección o mando, dado que fungían directores de departamentos y usaron su puesto de jerarquía como arma contra sus víctimas, con conductas parecidas como lo son los gritos y las humillaciones, lo cual generó un ataque psicológico a la persona acosada.

Los cuatro participantes alegan haber sufrido humillaciones, gritos y ataques no solo a su integridad como persona, sino también ataques a sus capacidades intelectuales y profesionales, intentando que estas se sintieran inferiores e incapaces de realizar bien sus labores en sus centros de trabajo.

Además, se tomó en cuenta los aspectos propios del psicoterror entender que en esta investigación el acoso laboral provino de sus jefaturas, lo que indica que la manera en que dio fue de arriba hacia abajo, de los jefarcas hacia sus colaboradores.

Por otra parte, respalda con lo dicho por la Dirección de Trabajo de Chile donde menciona que toda conducta agresiva hacia otra persona es una agresión y constituye un acoso. Con esto comprender que conductas violentas, ataques a la integridad de una persona, persecución y desvalorización de las capacidades intelectuales y profesionales a un colaborador se considera acoso ya que está generando una agresión a esa o esas personas.

En virtud de que en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes no se cuenta con ningún instrumento de acoso laboral, llámese protocolo o reglamento interno de acoso laboral, el Departamento de Relaciones Laborales es el encargado atender y brindar apoyo en la resolución de estos casos, los cuales se tramitan con fundamento en la Ley General de la Administración Pública y resuelven los procedimientos administrativos disciplinarios con base en la jurisprudencia de la Sala Segunda, por lo que se constituye en la primera instancia a la que los funcionarios y las funcionarias ministeriales deben acudir, cuando son objeto de acoso laboral.

Por lo que en la segunda herramienta de investigación, en la entrevista aplicada se les consulta sobre el accionar del Departamento de Relaciones Laborales, en resolución de estos casos de acoso laboral.

Como resultado unánime en los cuatro casos se da conocer que desde la perspectiva de los colaboradores señalan que es poco eficiente, aunque se han resuelto los problemas de acoso laboral, no tienen una guía que les permita denunciar con mayor seguridad los problemas de acoso que se dan en la institución, entre las respuestas que se obtuvieron como “no es eficiente, me trasladaron al Instituto Nacional de Seguros (INS) y ellos tampoco supieron cómo atender el caso” y otra respuesta fue “Me entrevistaron varias veces, porque tenían dudas del problema.”

Con respecto a la atención brindada por la institución hay opiniones que están sesgadas dado que dos de los entrevistados comentan que de no ser por una decisión política, uno de ellos no habría logrado el traslado del departamento y otro hace alusión a de no ser por la medida del entonces el Ministro del ramo, no se habría logrado una suspensión y un juicio a nivel interno un funcionario de alto mando del departamento.

Del mismo modo las resoluciones brindadas por la institución como la suspensión de los directores de sus puestos, tres comentan que tanto la suspensión como la investigación brindada fueron las adecuadas ya que les dio tranquilidad.

Del mismo modo dos de los funcionarios entrevistados comentan que están a la espera de la audiencia en sede judicial, la cual está programada para finales del mes de agosto del presente año y esperan que les brinden una solución definitiva a su problema, por otra parte, uno de los entrevistados en este departamento hace mención de que “las decisiones en la institución son completamente desacertadas, inviables y plegadas del poder que ostenta el acosador”.

Actualmente hay dos funcionarios que ostentan el cargo de director y subdirector de un departamento que se encuentran suspendidos durante un mes con goce de salario de sus cargos, producto del acto final que emitió el señor Ministro del MOPT, por el procedimiento administrativo disciplinario por acoso laboral.

A los cuatro entrevistados se les preguntó si el proceso al que fueron sometidos fue el más acertado, de modo que dos comentaron tímidamente que sí, no obstante, uno de ellos aclaró que fue un proceso muy largo tiempo, el cual se tomó para que se cumpliera y otro señaló que de alguna forma las mayoría de las decisiones del Órgano Instructor se tomaron pensando en el bienestar del acosador y no la de ellos.

Mientras que las otras dos personas consultadas indicaron que las soluciones definitivas no se dieron o no se comunicaron, las autoridades superiores no quieren brindar respuesta sobre los resultados del acoso laboral del cual fueron víctimas, no conocen los resultados finales.

De lo expuesto se colige que entre los colaboradores existe disconformidad respecto a las decisiones tomadas en la institución, lo que genera un ambiente de insatisfacción y de desánimo por parte de los servidores ministeriales, ya que esta situación los hace pensar que escenarios tan complejos y graves como lo es el acoso laboral no van a ser escuchados por los altos mandos y por lo tanto, suponen no tendrán soluciones adecuadas. Esto les genera un clima laboral conflictivo, con visos de desmotivación, lo cual no resulta productivo para el MOPT, aunado al volumen de traslados de personal, movimiento que se efectúa como solución al acoso laboral.

Por lo tanto, se debe tener en cuenta que siendo el lugar de estudio, una entidad pública, los obstáculos a vencer son considerablemente significativos a la de una empresa privada, ya que existen lineamientos y políticas internas que generan que una denuncia o acusación de este tipo tome más tiempo en tramitarse.

Además, en esta herramienta aplicada los entrevistados, ellos respondieron a preguntas importantes basadas en su experiencia emocional, la cual es de importancia en la presente investigación.

Se tiene que los cuatro funcionarios entrevistados indicaron que entre las emociones predominantes durante el proceso administrativo por acoso laboral al que fueron sometidos destacan la ansiedad, frustración, desmotivación, mucha inseguridad a la hora de desempeñar en sus funciones propias de su cargo, , baja autoestima, desesperación y problemas de salud asociados a un alto grado de estrés.

Según manifestaciones de los funcionarios, entre los problemas de salud se presentaron ataques de pánico, llanto incontrolable, dolores de cabeza permanentes e insomnio. Uno de ellos indicó que padeció convulsiones en sus extremidades superiores e inferiores izquierdas por el alto grado de estrés, mientras otro señaló que padeció un ruido en el oído, el cual no pudo ser diagnosticado, ya que a nivel físico nada estaba fuera de lo normal, por lo cual fue tratado por varios años.

De lo anterior no se tiene prueba idónea, pero se observó la angustia y hasta las lágrimas en los rostros de los funcionarios y funcionarias entrevistados, cuando se refirieron a lo acontecido respecto al acoso laboral sufrido.

Siempre en la misma línea, los entrevistados respondieron de manera unánime que los domingos por la tarde sentían sensaciones extrañas, así como una intranquilidad y altos niveles de ansiedad, ya que no deseaban ir a trabajar. Uno de los funcionarios entrevistados indicó que la desesperación fue a tal grado que se sometió a dos operaciones estéticas menores en sus piernas, las cuales le produjeron incapacidades temporales, que no le permitieron asistir a su trabajo por varios meses.

Por otra parte, otro de los entrevistados manifestó que durante todo el año dos mil dieciséis sufrió de un constante y permanente dolor de cabeza, que disminuía los viernes al salir del trabajo, pero ese mismo dolor lo sufría con

fuerza los domingos por la noche. Por este motivo, fue tratado por los doctores del Ministerio, quienes lo refirieron a un especialista, que le descartó cualquier padecimiento a nivel cerebral y fue medicado únicamente con ibuprofeno.

A nivel familiar estas conductas no fueron bien percibidas por sus parientes, ya que les ocasionó conflictos de diversa índole, entre ellas mal carácter e incluso bipolaridad, con altos niveles de preocupación en sus parejas y en núcleo familiar, ya que estos presentaban conductas agresivas y poco tolerantes, un funcionario explicó que consideró la renuncia de su puesto, porque pensó en sus hijos, pero en virtud de su edad avanzada y los problemas actuales en el mercado laboral desistió de la idea.

Por otra parte, toda esta información suministrada por los entrevistados demuestra que las emociones vividas por los entrevistados son similares, existe una tristeza marcada de la que se dividen las frustraciones, posibles cuadros depresivos debido a la baja autoestima y ataques directos a su integridad como funcionario, son situaciones muy complejas como estas hacen pensar en lo importante que resultaría si el acompañamiento psicológico se diera desde el inicio del procedimiento.

Durante las entrevistas uno de los servidores comentó que, “nunca pensé llegar a vivir algo tan duro como esto, incluso llegué a sentirme en una situación de acorralamiento tal que no encontraba salida alguna llegando a pensar ahora entiendo a las personas que se suicidan”, lo que hace pensar que esta situación puede acorralar a una persona a tal grado en que pueda pensar en quitarse la vida.

Lo anterior refleja que los procedimientos administrativos a los estos funcionarios se sometieron se catalogan como desgastantes y violentos, que de alguna manera afectó la salud mental y física de los servidores y servidoras ministeriales, sin que se les diera ningún tipo de asistencia médica, lo que les causó indefensión y vulneración.

Opinión de los funcionarios acerca de la carencia del Reglamento Interno de Acoso Laboral en el MOPT

Cabe mencionar que los cuatro funcionarios entrevistados confirmaron de forma unánime que es necesario e importante contar con reglamento interno de acoso laboral, que les permita denunciar con mayor seguridad los casos de acoso laboral, además, indicaron que es necesaria la capacitación en ese tema, además, que se actualice al personal de los departamentos de Recursos Humanos, Servicios Médicos, Relaciones Laborales para que tengan mayor funcionabilidad y puedan atender con eficiencia los casos de acoso, dos de ellos consideran importante que se les brinde capacitaciones periódicas respecto a este tema, ya que los recursos didácticos que tiene el Ministerio son escasos.

Se debe considerar que en dos de los casos de las personas entrevistadas, uno de ellos ya había interpuesto la denuncia, la cual fue desestimada por no contar con el apoyo de sus compañeros, ninguno quiso ir a rendir declaración contra el acosador, lo cual calificó como falta de solidaridad. Todos los entrevistados concuerdan que una vez que se toma la decisión de presentar la denuncia por acoso laboral el entorno laboral cambió radicalmente, tuvieron ambientes laborales más seguros, confortables y tranquilos y se sintieron motivados.

Finalmente, se puede indicar que existe una necesidad en el Ministerio de Obras Públicas de contar con un reglamento interno de acoso laboral, así como de la creación de una comisión de clima organizacional y/o Ambiente Laboral que conozca previamente los asuntos de acoso laboral, con el fin de que oriente a los funcionarios y funcionarias sobre los procedimientos de este tipo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Existe ausencia de normativa de acoso laboral en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes, lo cual conlleva una afectación a sus servidoras y servidores, por cuando no tienen una guía que les permita conocer cuáles son los derechos y obligaciones en cuanto a este tema, tanto de los jefes como de los funcionarios, así como el procedimiento a seguir en caso de presentarse una situación de acoso laboral.

En definitiva, es necesario aprobar una normativa que regule el acoso laboral que disminuya los casos en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes.

Inclusive el sistema actual que utiliza el Ministerio de Obras Públicas y Transportes para tramitar los procedimientos de acoso laboral es contrario a la normativa recomendada por la Defensoría de los Habitantes, dado que el tiempo que se demora en resolverlos dura más de seis meses.

Recomendaciones

En virtud de lo anterior se recomienda que el Departamento de Relaciones Labores realice campañas de prevención del acoso laboral dirigidas a todos los funcionarios y funcionarias, en coordinación con los Departamento de Recursos Humanos y Servicios Médicos. Además, que se promueva la creación de una unidad o área de clima organizacional, para que previamente conozca las denuncias, con el fin de brindar acompañamiento psicológico al funcionario o funcionaria que sufra de acoso laboral.

También se debe concientizar a los funcionarios y las funcionarias que ocupan puestos gerenciales, sobre la necesidad de mantener una buena comunicación con sus subalternos, para que cuando se den los casos de acoso laboral, tengan la confianza de comunicar la situación, con el fin de que reciban la ayuda institucional que adecuada.

Finalmente se hace necesario la implementación de un reglamento interno de acoso laboral en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA DE LEGE FERENDA

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
Y EL MINISTRO DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES**

DECRETAN

**Reglamento para prevenir, regular y sancionar las conductas tendientes al
acoso laboral en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes.**

Artículo 1.- Definiciones.- Para los efectos de una correcta interpretación y aplicación del presente reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

Acoso laboral: Actuación en la que una o varias personas tienen una relación superior jerárquica laboral o no, ejerzan violencia psicológica extrema en forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prologando sobre una o varias personas, en el lugar de trabajo, mediante comportamientos, palabras o hechos.

- a) **Víctima:** Funcionario o funcionaria que sufre el acoso laboral.
- b) **Denunciada: Funcionario** o funcionaria a la que se le atribuye la presunta conducta de acoso laboral.
- c) **Órgano Director: Es** el órgano de procedimiento administrativo colegiado, integrado por tres profesionales en psicología, derecho y trabajo social que a instrucción del jerarca del MOPT conocerá y tramitará la denuncia correspondiente con el fin de que inicie la investigación. Se encargará de instruir, tramitar y ordenar el procedimiento –incluida la de recibir y evacuar la prueba, conformar el expediente administrativo y de emitir una recomendación.

El órgano director tendrá las siguientes atribuciones:

- Recibir y tramitar las denuncias por acoso laboral.
- Solicitar colaboración a cualquier servidor o servidora ministerial para llegar a la verdad real de los hechos y concluir la instrucción.
- Verificar que no existan errores ni omisiones en el procedimiento administrativo.
- Dirigir el procedimiento.

- Elaborar un informe final y comunicar al órgano decisor las recomendaciones de la respectiva sanción disciplinaria correspondiente, de acuerdo con la gravedad del caso.

d) Órgano Decisor: Es el competente para tomar el acto final y resolver los recursos procedentes contra éste.

Artículo 2.- Fines del acoso laboral:

- a) Degradar las condiciones del trabajo
- b) Perturbar el ejercicio de las labores
- c) Atormentar, hostigar, aterrorizar psicológicamente a los trabajadores en el centro de trabajo.

Artículo 3.- Objetivo: Implementar las disposiciones necesarias para prevenir, evitar y erradicar el acoso laboral. Así como determinar las actuaciones para investigar y sancionar las conductas de acoso, dotar a los funcionarios y funcionarias de una herramienta jurídica que permita presentar la denuncia ante el Departamento de Relaciones Laborales, con el fin de active el correspondiente procedimiento administrativo.

Artículo 4.- Ámbito de aplicación.- El presente reglamento es de aplicación a todos los funcionarios y funcionarias activos del Ministerio de Obras Públicas y Transportes y a los trabajadores de las empresas contratados por el MOPT, siempre que estos se encuentren en el desempeño de sus labores en las instalaciones del Ministerio.

Artículo 5.- Conductas de acoso laboral. -

Entre las conductas de acoso laboral se tienen las siguientes:

- Cambiar de ubicación al funcionario o funcionaria alterando su ambiente laboral.
- Prohibir al funcionario o funcionaria relacionarse con determinada persona.
- Obligar al servidor o servidora la realización de tareas para la cual no está capacitado, incluidos el recargo de labores y asignación de plazos de ejecución irracionales para las labores encomendadas.
- Aplicar calificación de servicios al servidor o servidora de manera subjetiva.

- Ignorar al funcionario o funcionaria
- Referirse a la vida privada del funcionario o funcionaria de manera despectiva.
- Burlarse de las discapacidades del funcionario o funcionaria
- Difundir rumores del trabajador o trabajadora.
- Entorpecer el cumplimiento de la labor del servidor o servidora
- Discriminar al funcionario o funcionaria por razones de raza, género, religión, credo político, orientación sexual.
- Exponer la salud e integridad del funcionario o funcionaria, sin adoptar las medidas de seguridad señaladas por las leyes relativas a la salud ocupacional.
- Aislamiento o falta de comunicación del funcionario o funcionaria.
- Agresión verbal de cualquier tipo

Artículo 6.- Conductas que no son acoso laboral:

- Las directrices y políticas ministeriales que persiguen mantener el orden, así como el aprovechamiento de los recursos.
- Los actos dirigidos a ejercer la potestad disciplinaria sobre los colaboradores.
- Las órdenes que los jefes den a sus subalternos con miras a dar cumplimiento a los fines del Ministerio.
- Las diferencias y conflictos personales cuando estos sean aislados.
- Denegar justificadamente los ascensos y reasignaciones, nombramientos en propiedad, licencias, permisos con o sin goce de salario y vacaciones, cuando los funcionarios no cumplan con los requisitos.
- No se considerará acoso laboral cualquier conducta que pretenda velar por el cumplimiento de deberes y obligaciones, según el Reglamento Autónomo de Organización y Servicios del Ministerio de Obras Públicas y Transportes y demás disposiciones jurídicas conexas.

Artículo 7.- Implementación de política preventiva de acoso laboral.

Con el fin de garantizar un clima organizacional adecuado en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes, se impartirán charlas, seminarios y foros de prevención del acoso laboral, en los que participarán tanto los funcionarios y funcionarias que ocupen puestos gerenciales como los subalternos o subalternas,

además, se propiciará la colaboración de los participantes, con miras a prevenir todas las conductas de acoso laboral.

Los mecanismos de divulgación tendientes a prevenir, evitar y sancionar las conductas de acoso laboral serán:

- a) Colocar en lugares visibles de los centros de trabajo de un ejemplar del presente reglamento.
- b) Desarrollar charlas relacionadas con la política interna de prevención, investigación y eventual sanción disciplinaria.

Artículo 8.- Participación Sindical. Se reconocerá el derecho a la participación activa en todos los procedimientos de acoso laboral un representante de los sindicatos del Ministerio de Obras Públicas y Transportes.

Artículo 9.- Integración del Órgano Director del procedimiento. El jerarca del Ministerio en coordinación con la Dirección del Departamento de Relaciones Laborales integrarán un órgano colegiado, integrado por un profesional en psicología, un abogado (a) y un profesional en trabajo social, para que tramite el procedimiento de acoso laboral.

Artículo 10.- Inicio del procedimiento administrativo. El procedimiento administrativo de acoso laboral se inicia con la presentación de la denuncia por parte del funcionario o funcionaria acosado, misma que debe ser escrita, el inicio del procedimiento se lleva a cabo dentro de los tres días siguientes de la interposición de la denuncia en el Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio.

Artículo 11.- Requisitos de la denuncia. Las denuncias por acoso laboral se presentarán ante el Departamento de Relaciones Laborales, en el formulario que contendrá la siguiente información:

- a) lugar y fecha de la denuncia,
- b) nombre y calidades completas de la persona denunciante e identificación de la persona denunciada,

- c) identificación precisa de la relación laboral entre la persona denunciante y denunciada,
- d) descripción de los hechos, con mención exacta o aproximada de fechas,
- e) ofrecimiento de los medios de prueba (testimonial y documental) que sirvan de apoyo a la denuncia e indicar su ubicación para efectos de evacuación,
- f) señalamiento de medio o lugar para atender notificaciones y,
- g) firma de la persona denunciante (física o digital).

Cuando los anteriores requisitos no se cumplan, el órgano instructor puede subsanarlos mediante solicitud expresa, de la cual se dejará constancia en el expediente.

Artículo 12.- Conformación del expediente. El expediente contiene todos los documentos referidos a la causa de acoso laboral tales como: la denuncia, la apertura del procedimiento, la citación de testigos, la fijación de las fechas de las audiencias, traslado de la denuncia, comparecencias, escritos de los defensores de las partes, eventuales sanciones disciplinarias a aplicar, recursos entre otros, en orden cronológico y debidamente foliados.

Artículo 13.- Confidencialidad del expediente. El expediente que contiene el procedimiento de acoso laboral se decreta confidencial desde su inicio, únicamente tendrán acceso a este las partes acusada y acusadora y el patrocinio legal.

Artículo 14.- Traslado de la denuncia. Se efectuará un acto de apertura del procedimiento administrativo disciplinario, en el que se incluirá una intimación puntual de los hechos por investigar. Asimismo, se hará referencia a la normativa infringida con los hechos imputados y las eventuales sanciones disciplinarias, en caso de que el denunciante resultare culpable.

En el traslado de la intimación de la denuncia a la parte denunciada, se le concederá un plazo de cinco días para que se refiera a ella, así como para que ofrezca la prueba testimonial y documental pertinente, además, se solicitará indicar un lugar, fax o correo electrónico donde recibir notificaciones, en atención

al artículo 243 de la Ley General de Administración Pública, así como lo dispuesto en los artículos 34 a 38 de la Ley de Notificaciones Judiciales.

Artículo 15.- Medidas cautelares. El funcionario o funcionaria ofendido puede agregar a su denuncia la solicitud de reubicación temporal en la Institución, previa recomendación del órgano técnico competente, dicha medida se puede aplicar en cualquier momento procesal.

Artículo 16.- Comparecencia oral y privada. Cuando se reciba la respuesta de la persona demandada del traslado a la denuncia, se realizará una comparecencia oral y privada con el órgano instructor, la comparecencia se registrará bajo los lineamientos de los artículos 308 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública, la cual deberá programarse con al menos quince días hábiles de anticipación. En dicha audiencia se admitirá y recibirá toda la prueba que no hubiere sido programada con anterioridad y se escucharán los alegatos y conclusiones de las partes.

Artículo 17.- Sanciones disciplinarias. Las sanciones disciplinarias de acoso laboral se aplicarán de acuerdo a la gravedad de las actuaciones y condición de jerarquía que ostenta el funcionario o funcionaria denunciado.

Artículo 18.- Recursos. La resolución final tendrá recurso de revocatoria ante el Órgano Director y recurso de apelación ante el Ministro o Ministra de Obras Públicas y Transportes, en un plazo de tres días, al recibo de la notificación del acto final.

Artículo 19.- Atención integral. Se trata del derecho que le asiste a la víctima de acoso laboral a recibir atención profesional con miras a recuperar la salud física y psicológica, misma que debe dar una vez terminado el procedimiento de acoso laboral.

Artículo 20.- Valoración de la víctima por parte del Instituto Nacional de Seguros. Se deberá remitir a la víctima de acoso laboral al Instituto Nacional de

Seguros para la respectiva valoración, con el fin de que se determine el daño sufrido y se le indemnice al funcionario o funcionaria que sufrió acoso laboral.

Artículo 21.- Denuncias falsas. Las denuncias falsas serán atendidas según lo dispuesto en el artículo 325 del Código Penal.

BIBLIOGRAFÍA

Normativa:

BDS Asesores Jurídicos, (2016), Código de Trabajo de Costa Rica y Reforma Procesal Laboral, Editorial bds, Costa Rica.

Briones, E. & Vargas, E. (2013). Manual sobre acoso laboral. San José, Costa Rica.

Córdoba, J., (2013), Ley General de la Administración Pública incluye descriptores, concordancias y glosario, San José Costa Rica, Juritexto.

Estatuto de Servicio Civil (marzo, 2015) Reglamento y Reglamento de la Carrera Docente, Costa Rica.

Hernández, R. (2015) Constitución Política de la República de Costa Rica. San José, Costa Rica.

Márquez M. Acoso moral en el trabajo en Derecho Laboral en Derecho Laboral, Tomo XLVI, N°210, abril-junio 2003.

Parajeles, G. (2007). Código Civil. Editorial Investigaciones Jurídicas S.A, San José, Costa Rica.

Revistas:

Acoso laboral: Un análisis normativo y jurisprudencial. Documento Científico Técnico. OPE-WP – 2014.

Ayuntamiento de Santa Coloma de Gramenet. Protocolo de prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso laboral y sexual en el Ayuntamiento de Santa Coloma de Gramenet. Barcelona, España. En Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública, 2009, Volumen II, N°7:26-31.

Briones, E (2007). Tratamiento del acoso laboral (mobbing) por parte de la Inspección de Trabajo. San José, Costa Rica: En Revista IVSTITIA, Año 21 (2007) N°245-246:20-24.

Diputación de Alicante. Protocolo de Prevención contra el Acoso Laboral. Alicante. España.

Vargas Morúa, Elizarda (2011.) El acoso laboral. Volumen 2.

Documentos institucionales:

Contraloría General de la República:

Resolución de las nueve horas del veinticuatro de enero de dos mil uno. División de Asesoría y Gestión Jurídica.

Defensoría de los Habitantes. Informe Anual de Labores del período 2015-2016.

Defensoría de los Habitantes (s.f.) Informe Anual de Labores 2016-2017. Recuperado de [ps://es.scribd.com/document/352662843/Informe-de-Defensoria-de-Habitantes-2016-2017](https://es.scribd.com/document/352662843/Informe-de-Defensoria-de-Habitantes-2016-2017).

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2013) Directriz 017. Recuperado el 20 de febrero de 2018 <https://es.scribd.com/document/55046954/Directriz-17-2011>

Ministerio de Obras Públicas y Transportes:

- Oficio 20094236 del 25 de setiembre de 2009.
- Reglamento Autónomo de Organización y Servicios. Año 2000.
- Resolución final sobre el procedimiento de acoso laboral.

El daño moral en la Jurisprudencia de la Sala Primera.

Sala Primera, 2000-2008.

Entrevistas:

- Entrevista a cuatro funcionarios que sufrieron acoso laboral.
- Entrevista al Lic. Juan Carlos del Valle Pascua – Director del Departamento de Relaciones Laborales del MOPT
- Entrevista a la Licda. Roxana Chacón, Directora del Departamento de Asuntos Laborales de la Defensoría de los Habitantes.

Internet:

Abajo, Francisco. Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral.

Buenos Aires, Argentina: LexisNexis, 2004.

Cabezas, Y. (2015) Falta de reglamento en instituciones y ley contra el acoso laboral dejan vacío para actuar según Defensoría Recuperado el 3 de febrero de 2018 de <http://www.crhoy.com/archivo/falta-de-reglamento-eninstituciones-y-ley-contra-el-acoso-laboral-dejan-vacio-para-actuar>

Jinesta, E. (2005), El procedimiento administrativo en Costa Rica Recuperado el 1° de marzo de 2018 de <http://ernestojinesta.com/REVISTA/DEBIDO%PROCESO%EN20LA%20SEDE20ADMINISTRATIVA.PDF>

La voz del Derecho (2017) DICCIONARIO JURÍDICO: ACOSO LABORAL Recuperado el 15 de enero de 2018 de <http://www.lavozdelderecho.com/index.php/actualidad-2/corrupt-5/item/4931-diccionario-juridico-acoso-laboral>

M.O.P.T. (s.f.) Recuperado el 10 de febrero de 2018 de [http://www.mopt.go.cr/wps/portal/Home/acercadelministerio/informaciondelmopt!/ut/p/z1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfljo8ziPQPcDQy9TQx83M2CXA_wcLX18TN38DYwtwgz0w8EKDFCAo4FTkJGTsYGBu7-RfhTp-pFNIqw_Cq-SIDOOAnxOxKIAxQ0FuaERBpmeigAQwbes/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/Cubero \(2017\)](http://www.mopt.go.cr/wps/portal/Home/acercadelministerio/informaciondelmopt!/ut/p/z1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfljo8ziPQPcDQy9TQx83M2CXA_wcLX18TN38DYwtwgz0w8EKDFCAo4FTkJGTsYGBu7-RfhTp-pFNIqw_Cq-SIDOOAnxOxKIAxQ0FuaERBpmeigAQwbes/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/Cubero (2017))

Defensoría: Urge reglamento interno contra acoso laboral. Recuperado el 15 de enero de 2018 de <https://www.larepublica.net/noticia/defensoria-urge-reglamento-interno-contra-acoso-laboral-en-instituciones>

Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 17 de enero de 2018. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312300

Pérez, G., (2018) His Legacy to Psychology, recuperado el 18 de enero de 2018 de <http://www.mobbing.nu/45PREGUNTAS.htm>

Procuraduría General de la República (s.f.) Recuperado el 18 de enero, 2018 de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/pronunciamento/pro_ficha.aspx?param1=PRD¶m6=1&nDictamen=16982&strTipM=T

Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y el Acoso Sexual y/o Laboral Recuperado el 18 de marzo de 2018 de http://www.cptm.com.mx/sites/default/files/protocolo_hyasl.pdf

Revista digital Qué! (2011) Recuperado el 15 de enero de 2018, de <http://www.que.es/trabajo/201107171947-que-acoso-laboral-cont.html>.

Sala segunda del Poder Judicial (s.f.) Sentencias Relevantes Recuperado el 25 de febrero de 2018 de <https://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/index.php/component/content/article/20-revista/revista-1/26-revista1-sentencias>

Unidad de Igualdad de Género. Recuperado el 25 de febrero de 2018 de http://www.cptm.com.mx/sites/default/files/protocolo_hyasl.pdf

Vlex (s.f.) Sala segunda del Sentencia nº 01405 de Sala 2ª de la Corte Suprema de Justicia, de 27 de Octubre de 2010 de <https://vlex.co.cr/vid/-499485446>

Sitios Web

<https://es.scribd.com/document/271413107/convenio-111> (s.f.)

<http://www.derechoshumanos.net/normativa> (s.f.)

Ley sobre la prohibición de discriminación del trabajo N° 2694 (De 22 de noviembre de 1960) Recuperado de 18 de marzo de 2018 de <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/31596/64866/S60CRI01.htm>

Sala Segunda, Poder Judicial <https://vlex.co.cr/vid/-499440738> Recuperado el 20 de marzo de 2018 <http://www.portallegislativo.go.cr>

Proyectos de ley sobre acoso laboral (2016) Recuperado el 20 de marzo de 2018 de <http://www.abogadoslaborales.cl/acoso-laboral/proyecto-de-ley-sobre-acoso-laboral/>

Procuraduría General de la República (s.f.) Sistema Costarricense de Información Jurídica. Recuperado el 25 de abril de 2018 de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=PRD¶m6=1&nDictamen=16982&strTipM=T

Documentos legales y Resoluciones

Jurisprudencia

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia Resolución N°2003-0072

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia Resolución N°2006-30086 del diez de marzo de dos mil seis.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia Resolución N°2003-0792 de las catorce horas y cinco minutos del dieciocho de diciembre de dos mil tres.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia Resolución N°2012-000035 del veinte de enero de dos mil doce.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia Resolución N° 2010-001405 de las nueve horas cuarenta y seis minutos del veintisiete de octubre de dos mil diez.

Tribunal Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia Resolución N°2010-00197 de las diez horas y treinta minutos del veintitrés de abril de dos mil diez.

Proyectos de Ley

Expediente N°15211, Ley contra el acoso psicológico y moral en el trabajo, Poder Legislativo, Sistema de Información Legislativo s.f.

Expediente N°16088 Ley para prevenir y sancionar el acoso laboral, Poder Legislativo, Sistema de Información Legislativo s.f.

Expediente N°17460, denominado Ley contra el hostigamiento laboral en el empleo y la docencia, Poder Legislativo, Sistema de Información Legislativo s.f.

Expediente N°17620 Ley para la prevención y tratamiento contra el acoso psicológico en el trabajo, Poder Legislativo, Sistema de Información Legislativo s.f.

Expediente N°18136 Ley contra el acoso en el sector público y privado (anteriormente, Ley para prevenir y sancionar el hostigamiento laboral en las relaciones de empleo público y privado), Poder Legislativo, Sistema de Información Legislativo s.f.

Expediente N°18140 Ley contra el acoso Laboral, Poder Legislativo, Sistema de Información Legislativo s.f.

Expediente N°18184 Ley contra el acoso laboral en el empleo y el hostigamiento en el campo educativo, Poder Legislativo, Sistema de Información Legislativo s.f.

Expediente N° 20873: Ley para prevenir y sancionar el acoso laboral en el Sector Público y Privado, Poder Legislativo, Sistema de Información Legislativo s.f.