

EL HOSTIGAMIENTO LABORAL COSTARRICENSE, DESDE UN PUNTO DE VISTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Dr. Eric Briones Briones.
Abogado y Profesor en derecho Laboral ¹

“El acoso laboral es el género que engloba al resto de la modalidad (...) el bien afectado es la dignidad del trabajador...”. **María del Rocío Penayo** ²

Resumen en español

El presente trabajo de investigación, es una ampliación y continuación de la investigación denominada: “**Necesidad de una regulación formal sobre el acoso laboral en Costa Rica**”; realizada para la Maestría en Administración de Empresas de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica (Uned). En esta ocasión es

¹ Abogado y Notario, cuenta con una Maestría y un Doctorado en derecho, con énfasis en material laboral en este último grado. Ha ocupado cargos en el sector privado como público, por más de 30 años. Profesor e Investigador de la UNED. Autor de más de 40 ensayos, tanto en revistas nacionales, como internacionales, entre los que ha incluido estudios sobre el fenómeno del Acoso Laboral. Hasta ahora tiene publicado, más de 15 libros sobre su especialidad, incluido el “Manual sobre Acoso Laboral”, en el año 2013. Creador del Canal de YouTube: “Gotitas Laborales”.

² Entrevista de Vanesa Silguero. En versión Radio y Podscat, del Programa: “**Hecho y Derecho**”.

con el fin de analizar, específicamente la figura del Mobbing o acoso laboral, desde del ámbito de la seguridad social. Para ello, se acude a la parte estadística de diversas instituciones, para llegar a la conclusión de la necesidad, de regular legalmente la figura en cuanto a la prevención, abordaje y sanciones, pero sin dejar de lado, la seguridad social, por las consecuencias y secuelas que la misma produce en el plano psicosocial; de allí, que se le deba considerar como parte de los riesgos laborales, como ha sucedido en otros países de derecho comparado, desde hace ya más de 2 décadas.

Palabras claves

Principios generales del derecho laboral. Mobbing/Acoso/hostigamiento Laboral. Seguridad Social. Riesgos del Trabajo. Riesgo Psicosocial. Enfermedad laboral. Proyecto de Ley no. 20.873, para prevenir y sancionar el acoso laboral en el sector público y privado. Denunciante cualificado. Discriminación. Convenio 190 OIT. Guía del CSO.

Summary in English

This research work is an extension and continuation of the research called: "Need for a formal regulation on workplace harassment in Costa Rica"; for the Master of Business Administration at the State Distance University of Costa Rica (Uned). On this occasion it is in order to analyze, specifically the figure of Mobbing or workplace harassment, from the field of social security. For this, the statistical part of various institutions is used, to reach the conclusion of the need to legally regulate the figure in terms of prevention, approach and sanctions, but without neglecting social security, due to the consequences and consequences that it produces on the psychosocial level; Hence, it should be considered as part of occupational risks, as has happened in other countries of comparative law, for more than 2 decades. Traducción libre del autor)

Keywords

General principles of labor law. Mobbing / Harassment / Labor harassment. Social Security. Work Hazards. Psychosocial risk. Occupational disease. Bill no. 20,873, to prevent and punish workplace harassment in the public and private sectors. Qualified denunciant. .Discrimination. ILO Convention 190. CSO Guide.

. (traducción libre del autor).

SUMARIO: 1 consideraciones previas. 2 conceptualizaciones. 2.1 acoso laboral. 2.2 seguridad social. 2.3 denunciante cualificado. 2.4 Acerca de la investigación preliminar. 3 tratamiento del acoso laboral en el CSO, desde una perspectiva de la Seguridad Social. 3.1 La Guía composición formal. 3.2 prevención del acoso laboral. 4. proyecto de ley no. 20.873 y el tratamiento del acoso laboral desde la perspectiva de la Seguridad Social. 5. convenio 190 OIT, desde la Seguridad Social. 6. derecho comparado. 7. estadísticas del acoso laboral dentro de la seguridad social. 7.1 inspección de trabajo. 7.2

1 consideraciones previas

Como parte complementaria al artículo titulado: “**Necesidad de una regulación formal sobre el acoso laboral en Costa Rica**”, investigación, científica/académica, realizada para la Maestría en Administración de Empresas de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica (Uned) durante el último cuatrimestre del año 2022 y el primero del año 2023 y publicada en Master Lex. Punto Jurídico (<https://puntojuridico.com/necesidad-de-una-regulacion-formal-sobre-el-acoso-laboral-en-costa-rica/>), es que se continúa con la temática, pero en este caso, desde la perspectiva de la seguridad social, utilizándose mucha de la información contenida en el estudio previo, al estar vigente y debidamente sistematizada acerca de la temática que se propone tratar.

Por cuanto como se reflejó en el estudio predecesor, además de las consecuencias que viene a provocar el fenómeno del mobbing, dentro de la esfera individual de la persona trabajadora y de la propia organización patronal, trasciende y repercute en el campo de la seguridad social, viniendo a menoscabar las finanzas, por cuanto, según se publicó desde el año 2011, se contabilizaron, el otorgamiento de 5.018 boletas de incapacidad, por problemas atinentes a este tipo de persecución laboral, siendo un total de 54.283 días de licencia y el pago de aproximadamente ¢743 millones, con la afectación evidente en productividad para el país³.

Sin obviar, que C.R, ocupa el tercer lugar a nivel iberoamericano, en donde se alega dentro de las relaciones laborales, tanto de empleo público como privado, haber sufrido

³ <https://www.nacion.com/el-pais/servicios/ccss-quiere-que-incapacidades-por-acoso-laboral-las-pague-el-ins/LD55EQV6L5DWNBNF2YE3YRSY5A/story/#:~:text=Seg%C3%BAAn%20datos%20de%20la%20Caja,l a%20atenci%C3%B3n%20del%20acoso%20laboral.>

hostigamiento laboral, con promedios respectivos de un 45% y un 55%, conllevando un impacto bastante considerable en la seguridad social del país⁴.

Muy a pesar de ello -tal como se explicó en el estudio predecesor al presente-, el país, no cuenta con ley formal, que prevenga, desaliente y sancione, cuando ocurran las conductas impropias, que encierra la figura del acoso u hostigamiento laboral, conocido en inglés como *mobbing*⁵; que lo que hacen de manera general, es atentar en contra de los principios generales del derecho laboral, como la buena fe, lealtad, comunicación oportuna, legalidad -entre otros⁶-, que el ordenamiento jurídico ha establecido y de manera específica, ocasiona tanto en la esfera individual de la víctima, como del entorno en que participa, la ruptura de la paz laboral, con las consecuencias de las disputas, clima organizacional laboral pésimo, discordias de las relaciones interpersonales, desencadenando todo esto en aperturas disciplinarias, desgastes físicos, psíquicos y morales (enfermedades ocupacionales),

⁴ Canal de Youtube, Gotitas Laborales: El Acoso Laboral: ¿pandemia?.

⁵ Es decir, chocar, linchar, asediar, maltratar, pegar, atacar con violencia, según es el significado del verbo “to mob”.

⁶ Es que en todas las relaciones laborales, deben estar presentes los principios generales del derecho propios de la disciplina, siendo los siguientes: 1) Legalidad y Debido proceso: significan que hay que actuar apegados al marco jurídico, rindiendo cuentas y respetando procedimientos a la hora de la aplicación del régimen disciplinario; 2) Principio protector, aquí, se dan el de *indubio pro operario*, en caso de duda, hay que resolver en beneficio de la parte trabajadora; 3) Continuidad laboral, porque interesa, tener estabilidad laboral (siendo lo excepcional, los contratos por plazo determinado o eventuales) con el fin de adquirir el derecho a la jubilación, al fenecimiento de la vida laboral. De allí, el desarrollo de la teoría de patrono único, dentro de las relaciones de empleo público y la necesidad de contar con políticas que desalienten el hostigamiento laboral, cuyo fin, en sí radica en dar al traste con este principio de una u otra manera; 4) Buena fe, es el convencimiento, de que se realiza un acto o hecho jurídico, verdadero, lícito y justo. Además, del comportamiento, en donde resaltan la Lealtad, Obediencia, Rendimiento óptimo, lo cual no solo se aplica al ámbito laboral, sino que debería ser así, en todas las relaciones humanas, dentro de los distintos ámbitos de su existencia, en componenda con las valoraciones de carácter ético; 5) Imperatividad, los derechos laborales reconocidos, por el Ordenamiento Jurídico, son irrenunciables, indiscutibles e indisponibles (arts. 11 y 457 del CT), lo que significa que se tiene derecho a un trato igualitario y digno, por el hecho de ser personas; 6) Primacía de la realidad, en el entendido que prevalece sobre lo formal pactado, lo que se da en la práctica, como parte del desarrollo de las relaciones laborales, dentro de un entorno de transparencia; 7) Progresividad, presupone este, que conforme mejore el nivel de desarrollo de un Estado, debe variar igualmente el nivel de compromiso en garantizar más y mejores derechos, en pro de la existencia del ser humano. En el entendido, que cuando estos se irrumpen, se empiezan a dar violaciones a las leyes, que conllevan no solo infraccionalidad, sino, también problemas de clima organizacional y deterioro a la persona víctima a la que se le violentan los mismos. Los cuales, se aplican en todos los sentidos de la relación laboral, entre colaborador con su patrono, parte patronal con la persona trabajadora y entre compañeros, según referenció el profesor uruguayo, Américo Plá, allá por los años setentas del siglo pasado.

traslados, despidos, renunciaciones y hasta falta de credibilidad y de mala imagen de la organización hacia afuera.

Esto refleja, que el mobbing, se quiera o no, trasciende la esfera propia al entorno laboral interno compuesto por trabajadores y patronos, para afectar la seguridad social de todos los habitantes de la nación, al tener que pagarse licencias, producto de los conflictos laborales, originados en las relaciones laborales privadas y públicas. De allí, la importancia, de tratar la figura mencionada, desde un plano de vista en dicha afectación.

Advirtiéndose a los lectores, que las ideas que se plasman, no comprometen a las organizaciones a las que pueda pertenecer, quien suscribe y asimismo para evitarse la sobrecarga gráfica que supondría utilizar o/a, en muchos de los textos, se ha optado por emplear el masculino genérico clásico, sin que signifique discriminación o desconocimiento de las políticas de género existentes, por parte del autor.

2 conceptualizaciones

La figura del acoso laboral, es un fenómeno que no es nuevo, como se desprende de la imagen cómica que a continuación se presenta; que, si bien es con carácter meramente ilustrativo, sí refleja, lo aquí comentado⁷.



Lo que, resulta novedoso, es que, en los últimos decenios, se ha empezado a estudiar esta figura de manera sistematizada y persistente, dentro de las relaciones laborales, tanto por autores nacionales, como internacionales⁸.

Es así, como desde la emisión de la legislación social - que data del año de 1943 y que hasta la fecha se ha mantenido vigente- se empieza a referir, en el artículo 69 del Código

⁷ Tomado de NetWorking Day, 29 de septiembre del año 2022.

⁸ A nivel internacional, han sido referentes, los estudios llevados a cabo, por la psiquiatra francesa, Marie France Irigoyen; los españoles Gemma Fabregat Monfort e Iñaki Piñuel; el alemán, Heinz Leymman, con su inventario, en cuanto a las fases o etapas, a través de las cuales el hostigamiento laboral, se va desarrollando.

de Trabajo, como obligación patronal, el abstenerse del maltrato de palabra u obra, dentro de las consideraciones propias, con base en los principios referidos⁹.

Pero como se puede ver, fue pensado, solamente dentro de una relación vertical descendente, obviando lo que hoy doctrinariamente, se ha ventilado, tanto en relaciones de tipo horizontal, como vertical ascendente¹⁰; sin obviar, la mixta, que se da entre personas trabajadoras a cargo y jefaturas contra una o varias personas en el trabajo.

2.1 acoso laboral

El acoso u hostigamiento laboral¹¹ se le conoce también, dentro de la doctrina y la jurisprudencia, como persecución encubierta, intimidación en el trabajo, maltrato psicológico, violencia moral, la pandemia del Siglo XXI y hasta psicoterror, entre otras denominaciones. Siendo que, en el país, no existe una ley que regule el fenómeno, sino un manual de procedimientos legales de la Inspección de Trabajo, emitido mediante directrices nos. DMT-017 del año 2013 y DMT-014 del año 2014, pero que, sin embargo, no conceptualiza el fenómeno, sino que regula el procedimiento inspectivo que debe llevarse a

⁹ Y como parte de los riesgos en el trabajo, si bien, no existe textualizada la figura del acoso laboral, sí se dejó plasmado en la reforma del año de 1982 al Código de Trabajo, mediante ley no. 6727, la posibilidad de verse como un riesgo de trabajo por impedimento físico, con la incapacidad respectiva, cuando se diagnostique demencia crónica, enajenación mental, siendo en estos presupuestos bajo el numeral 250 del mencionado código, que si como consecuencia de estos riesgos, la persona trabajadora quedare con enajenación mental, las prestaciones en dinero que le correspondan serán pagadas a la persona que conforme al Código Civil o de Familia la represente.

¹⁰ De conformidad con la tipología de Leymann, se puede dar el acoso laboral, en sentido **vertical**, desde dos variantes: - Descendente, produciéndose cuando una persona trabajadora, resulta acosada por una persona que ocupa una posición superior jerárquica. – Ascendente, una persona de un nivel superior en jerarquía sufre de acoso por una persona subordinada. O bien, en sentido **horizontal**, el cual se da cuando un empleado es acosado por compañeros de trabajo, que ocupan su mismo nivel jerárquico. Estudio sobre “**El acoso moral laboral en las organizaciones privadas de la ciudad de Rosario**”. P. 110.

¹¹ Para el presente estudio, no se hace diferencia alguna, entre uno u otro, por cuanto los proyectos de ley, presentados hasta ahora en la corriente legislativa, no han venido a realizar dicha diferenciación.

cabo para su tratamiento en sede administrativa, es por lo que, se acude a la conceptualización amplia, a que hace mención el convenio 190 OIT¹².

En este sentido dicho convenio denominado: “**sobre la violencia y el acoso**”, en su artículo 1, transcribe la siguiente denominación: “**un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico**”, incluyendo a su vez y de manera particular, el acoso por razón de género, cuando se afecte a las personas trabajadoras por cuestión de su sexo o naturaleza, de manera desproporcionada.

De esta definición internacional, son rescatables los siguientes elementos: en primer lugar lo atinente a los comportamientos inaceptables, que definitivamente vienen ligados a los principios que deben regir dentro de toda relación de empleo y, que al suprimirse o violentárseles, se podría estar ante un acoso, el cual puede ser de manera única¹³ o reiterada en el tiempo, cuyo objeto es provocar en la víctima un daño, que como se ha indicado, puede no ser solo en el sentido individual de la víctima, sino para todo lo que gire en su entorno, incluida la seguridad social del país.

En segundo, se individualiza y se amplía¹⁴, dentro de la acepción, el tema referido al género, como parte de prohijar por la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las

¹² Si bien el mismo no ha sido ratificado por el país, sin embargo, sirve de antecedente, como lo ha referido la Sala Constitucional, en su voto no. 3.983 del del año 2023, al tratarse de la concepción de derechos humanos, como lo es la disciplina del derecho laboral.

¹³ Asimismo, de los 8 proyectos de ley de hostigamiento laboral, hasta ahora presentados en el primer Poder de la República, solo el último presentado - el no. 20.873- recogió originalmente la posibilidad de que, con una sola conducta, por una única vez, se pudiera estar en presencia del fenómeno. No obstante, mediante texto sustitutivo, se vino a eliminar dicha posibilidad. Siendo, a contrario sensu, la tónica que señalan dentro de la conceptualización los 7 predecesores es, “**la continuidad sistemática, deliberada y la persistencia**”; por ejemplo, el proyecto no. 18.184, estipula que por lo menos debe ocurrir, por un lapso de 3 meses.

¹⁴ El capítulo cuarto del convenio mencionado, dispone que todo Estado miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de género, exigiendo tomar las medidas necesarias, a los empleadores, dentro de su grado de control que poseen, para prevenirla y sancionarla.

mujeres, dentro de una política de ir erradicando en el mundo la discriminación (consecuencia de la trascendencia que ostentan los convenios de la OIT)¹⁵ contra todas las mujeres, mediante el fortalecimiento de políticas públicas, en la promoción de igualdad de géneros, dentro del concepto de trabajo decente¹⁶.

En tercero, la definición que realiza el instrumento internacional, a diferencia de la mayoría de la doctrina¹⁷, es la posibilidad que el hostigamiento, pueda considerarse, como tal, con solo que se dé una conducta por una única vez y que se supone -aún y cuando no lo diga el mismo- debe revestir una intensidad, gravedad, violencia y perjuicio de tal envergadura máxima, como para ser catalogada de acoso, sin objeción alguna.

Expresamente el instrumento denominado: **Guía para la prevención y atención del acoso laboral en los lugares de trabajo**” y que es base en el país, para la atención de la pandemia del Siglo XXI, como se verá a través del desarrollo de la presente investigación, señala expresamente que un solo evento no puede ser considerado como acoso laboral, aunque sí como acto de violencia, por lo que necesariamente, para estar en presencia de la figura del mobbing, debe haber de por medio conductas sistemáticas, repetitivas y con prolongación en el tiempo.

¹⁵ En el país, incluso tienen más fuerza que una ley ordinaria, conforme al artículo 7 de la Constitución Política del país.

¹⁶ Trabajo decente es concebido por la Organización Internacional del Trabajo, como un desarrollo en el establecimiento de las características que debe reunir una relación de empleo acorde con los estándares internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana (wcms_224513.pdf (ilo.org)).

¹⁷ Señala la profesora uruguaya Cristina Mangarelli, que, para Leymann, el mobbing es un proceso de repetición constante (como mínimo 6 meses), en vista de que en forma aislada es anodino, pero su repetición, sí posee efectos perniciosos. Tomando la autora igual posición, en cuanto a su reiteración de las conductas para que se configure una situación de mobbing o de acoso, solo que considera que no es preciso establecer una frecuencia semanal en un período determinado. Por cuanto serían las autoridades en cada caso, las que determinarían, cuándo se está en presencia de una situación de acoso (Revista Sala Segunda, no. 6: pp.51-52).

Entonces, con independencia que se pueda dar por una única vez¹⁸ o que sea mediante conductas recurrentes -como lo entiende la mayoría de la doctrina-, lo rescatable de la acepción, es que conlleva en el ámbito laboral, la lesión a bienes jurídicos protegidos constitucionalmente, como: la dignidad, la intimidad, el honor la salud y la integridad física o psíquica de la persona trabajadora, con afectación no solo individual, sino también del entorno laboral de la víctima junto con su familia; afectación y credibilidad empresarial; y en general de la seguridad social, tema que a continuación se detalla de seguido.

Si bien, en este estudio, no se toca el tratamiento de la figura, en cuanto a las posibilidades desde el punto de vista de la defensa legal, por cuanto, fue analizado de manera amplia, en la investigación predecesora; sí es oportuno, recordar que la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, no ventila estos casos, como sí, lo hace dentro de sus competencias el Ministerio de Trabajo y los juzgados de trabajo de todo el país¹⁹, en este sentido, dicho ente constitucional, ha referido:

Por lo demás, como entre las pretensiones que expone, la parte recurrente también pretende establecer un reclamo por acoso laboral o “mobbing”, se le hace saber que esta Sala no puede pronunciarse al respecto, pues semejante pretensión, aparte de hacer necesaria la realización de probanzas complicadas del tipo que no corresponde ventilar por medio del proceso sumario del amparo, tiene vías específicamente previstas en el ordenamiento jurídico para ser discutido (...) Algo similar cabe señalar en relación con el presunto acoso laboral alegado por la accionante. En este particular, para

¹⁸ En Costa Rica, el hostigamiento, pero de tipo sexual, sí es posible que, con solo una conducta “grave”, se constituya, esto de conformidad con el artículo 3 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

¹⁹ Dentro del plano jurisdiccional, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, como máximo órgano en materia laboral, ha dispuesto, por ejemplo, que tratándose de las relaciones de trabajo y al constituir el acoso laboral: “**un proceder intencionado, ya sea por acción u omisión, que se ejecuta de manera sistematizada y recurrente durante un período amplio, cuya finalidad es menoscabar a la persona acosada en su estima y dignidad, que lleva aparejado sentimientos en la víctima de confusión, duda, estrés, miedo, aislamiento, vergüenza, humillación y hasta delirio; puede generar ahogo, palpitations, depresión, dolores de cabeza, insomnio, agobio, nerviosismo, cansancio, ataques de pánico, inseguridad, desconfianza, dejadez, pérdida de memoria, hipervigilancia, falta de iniciativa, irritabilidad, dolores de estómago y abdominales, llanto, falta de apetito, dolores musculares, cervicales, dorsales y lumbares, entre otros muchos efectos negativos (véanse María de los Ángeles López Cabarcos y Paula Vásquez Rodríguez. 'Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo'. Madrid, Ediciones Pirámide, 2003, p. 154). La presencia de cualquiera o varios de esos síntomas producto de un acoso ejercido en el ámbito laboral, sin duda deberían concebirse como un riesgo de trabajo**” (voto no. 00736 del año 2021. El resaltado no es del original).

determinar si en un caso concreto se ha producido hostigamiento laboral, también llamado ‘mobbing’, se debe 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, de ahí que no corresponda a este Tribunal Constitucional dilucidar el asunto en el marco de un proceso de amparo, cuya naturaleza sumaria no es compatible con la evacuación de pruebas abundantes o complicadas, por lo cual, deberá la accionante –si a bien lo tiene– plantear el asunto en un proceso jurisdiccional ordinario. (...)” (Voto no. 13.505 del año 2023).

2.2 seguridad social

Desde la misma concepción constitucional, se tasa a rango constitucional la seguridad social del país dentro de este instrumento, para lo cual se deja estipulado, el hecho de que el Estado debe procurar el mayor bienestar a todos los habitantes del país, para lo cual debe organizar y estimular la producción y el más adecuado reparto de la riqueza; por lo que, con base, en este mandato, se establecen los seguros sociales en beneficio de la clase trabajadora, bajo la regulación de contribuciones estatales, patronales y trabajadoras, a fin de protegerlos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine.

Siendo que la administración estará a cargo de una institución autónoma, denominada Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS); sin que los fondos puedan ser utilizados en finalidades distintos a los que motivaron su creación y sin posibilidad de renunciarse a los mismos, los cuales derivan de una concepción del principio cristiano de justicia social,

producto de la historia misma del país, a la hora del apoyo de la Iglesia Católica, a la reforma social, de principios de los años 40, del siglo XX.

Pudiendo ser concebida dentro del campo laboral, tanto sector público como privado, como las regulaciones jurídicas que promueven **“el respeto y garantía de las condiciones ambientales, sociales y físicas de las personas trabajadoras, junto con la posibilidad de percibir una pensión -una vez cumplida su etapa productiva durante la vejez- que les asegure una subsistencia digna; todo esto, como parte de los derechos humanos”** (Revista Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, no. 16, p. 87)²⁰.

En este sentido la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, como ente máximo jurisdiccional -al ser sus pronunciamientos vinculantes para toda la ciudadanía, es decir, erga omnes-, ha referido que el derecho a la seguridad social: **“supone que los poderes públicos mantendrán un régimen público de seguridad social para todos los ciudadanos de manera que garantice la asistencia y brinde las prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad para preservar la salud y la vida. El ámbito subjetivo de aplicación del derecho de la seguridad social incorpora el principio de universalidad, pues se extiende a todos los ciudadanos, con carácter de obligatoriedad. El ámbito objetivo parte del principio de generalidad, en tanto protege situaciones de necesidad, no en la medida en que éstas hayan sido previstas y aseguradas con anterioridad, sino en tanto se produzcan efectivamente. Además, incorpora los principios de suficiencia de la protección, según módulos cuantitativos y cualitativos y de automaticidad**

²⁰ El artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, viene a situar la misma como un derecho humano, a aportar por parte de las organizaciones estatales mundiales, con el aseguramiento para sus ciudadanos, dentro de un bienestar de vida en condiciones aptas para la subsistencia, no solo de manera individual, sino también familiar, plasmándose la siguiente disposición: **“1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. 2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social”**.

protectora, lo que se traduce en la adecuada e inmediata protección en materia de enfermedad, invalidez, vejez y muerte” (voto no. 1.528 del año 2023).

Entonces en referencia a esta, es por medio del derecho, que se ha venido a consolidar un andamiaje, que ha sido tanto de reconocimiento internacional como interno, como forma de protección: antes, durante y posterior, a la existencia del individuo, dentro de su esfera tanto particular como social.

Tal y como se refirió en el aparte 2.1, la Sala Constitucional, no ventila casos por conflictos de legalidad en tratándose de la figura aquí en estudio; por lo que, de igual manera, cuando tenga relación con la seguridad social, propicia por enviar a la ciudadanía, a discutir sus diferencias a la vía ordinaria, es decir, fuera del contexto constitucional, esto por cuanto, como lo hizo ver, mediante voto no. 23.422 del año 2021, no se puede a través de la jurisdicción constitucional, valorar cuestiones médicas²¹.

²¹ En dicho sentido, refirió: **“La recurrente estima vulnerados sus derechos fundamentales, toda vez que fue referida de la clínica Marcial Fallas Díaz al INS, debido a que su caso fue catalogado como acoso laboral. No obstante, reclama que después de varios días de intentar tramitar la referencia ante la autoridad recurrida, fue valorada por una médica general. Durante su valoración no se estudió bien su caso, fue maltratada, se le trató de mentirosa y fue nuevamente referida a la clínica recurrida, ya que su caso fue descartado como accidente laboral, con un diagnóstico que no le competía, según su especialidad médica, determinar (...) En ese sentido, es menester aclararle que no le corresponde a esta jurisdicción determinar si su caso es o no catalogado como acoso laboral, toda vez que este es un extremo que debe ser dilucidado en la vía legal correspondiente. De la misma forma, no le compete a esta Sala determinar si debe o no ser valorada en el INS, toda vez que ello requiere de un criterio médico y técnico que escapa de las competencias de esta Sala y que es exclusiva de la autoridad recurrida”**.

2.3 denunciante cualificado

Tal es la trascendencia del daño -que incide en la persona acosada- del que sufre mobbing, que la Sala Constitucional, le ha venido a conferir a la víctima la potestad de ser tomada como denunciante “cualificada”, dentro del ámbito procesal. En este sentido, a diferencia de la persona que denuncia dentro de un proceso y que por ende solo tiene la potestad de poner en conocimiento la “notitia criminis” o situación anómala, el “cualificado”, viene a constituirse en parte del proceso, con los derechos procesales que conlleva dicha potestad. Al respecto la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, ha referido:

La primera de simple denunciante, en cuanto los hechos y circunstancias que denuncia no le atañen directamente y no obtiene ningún beneficio como consecuencia de la eventual sanción y la segunda de denunciante cualificado, en cuanto ha experimentado los efectos nocivos de la conducta o situación irregular y puede obtener, aunque sea indirectamente, una situación ventajosa o, incluso, un derecho. El denunciante cualificado puede ser titular de un interés legítimo o de un derecho subjetivo de modo que, de acuerdo con la más moderna doctrina del Derecho administrativo, debe reputársele, para todo efecto, como parte interesada en el procedimiento administrativo respectivo. Ese denunciante cualificado, al tener la condición de parte interesada, le asisten todos los derechos de tal y, específicamente, los derechos al debido proceso y la defensa, de modo que debe contar con la posibilidad efectiva de presentar alegatos, ofrecer prueba, participar en la producción de ésta y de recurrir cualquier resolución de trámite de efectos propios o final que se dicte. Negarle al denunciante cualificado la condición de parte y, por consiguiente, la posibilidad de ejercer el debido proceso y la defensa vulnera flagrantemente el Derecho de la Constitución (voto no. 12.851 del año 2021).

Entonces y en sentido contrario, un denunciante que no sea considerado “cualificado”, no podría tenerse técnicamente como parte en un procedimiento administrativo por el hecho de haber interpuesto una denuncia, sino que en principio debería demostrar que ostenta algún derecho subjetivo o interés legítimo, no así, el que pudiera resultar directamente afectado, lesionado, como es el caso de la persona víctima que denuncia un hostigamiento laboral.

2.4 Acerca de la investigación preliminar

Bajo la ley Marco de Empleo Público, se viene a estipular que antes de incoar la apertura de un proceso disciplinario, contra una persona servidora pública, se puede válidamente, investigar de manera previa, a fin de tener certeza si existen suficientes elementos, para la apertura del caso y la consecuente sanción²².

Por su parte, la Sala Constitucional, ha determinado la validez de imponerle a la persona investigada, las medidas cautelares y previas, en pro del resguardo de la posible víctima y de no entorpecer la averiguación de la verdad real de los hechos, refiriendo lo siguiente:

(...) lo cierto es que esta Sala ha declarado, en reiteradas ocasiones, que las garantías durante la fase de investigación de todo procedimiento administrativo, no son tan amplias como las exigencias que el debido proceso impone en las fases procedimentales posteriores, ya que la investigación preliminar - conforme los propios accionantes admiten-, consiste en una labor facultativa, desplegada por la propia

²² Señala el artículo 21 de la ley en mención, que este tipo de investigación previa, se autoriza, siempre y cuando se requiera y en el entendido que no dará inicio el procedimiento administrativo especial de despido, para efectos de prescripción: Sin embargo, debe iniciarse para evitar la prescripción, a más tardar en el plazo de un mes a partir de que la persona jerarca institucional, tenga noticia -sea por denuncia o impresión propia- de una posible falta sancionable. Este mismo plazo es aplicable, para efectos de su extinción en caso de permanecer paralizado por culpa de la Administración.

Administración Pública, para comprobar las circunstancias de un caso concreto, con el afán de determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, así como identificar a los presuntos responsables de ésta o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una intimación clara, precisa y circunstanciada (...). En este sentido, este Tribunal ha dicho, también en forma reiterada, que la adopción de medidas cautelares ante causam resulta posible (véase en este sentido las resoluciones de esta Sala N° 2001-09203 de las 09:35 horas del 14 de setiembre de 2001, N° 2011-010890 de las 14:30 horas del 17 de agosto de 2011 y N° 2013-005890 de las 09:05 horas del 26 de abril de 2013) (voto no. 17.833 del año 2023)

Ello no obsta, ha dicho el mismo ente constitucional, para que la administración de manera irracional, deje impuestas las mismas, como lo trató en el voto no. 22.236 del año 2023.

Aceptar dicho argumento, equivaldría a darle a la Administración un plazo indefinido para realizar las diligencias apuntadas, y determinar si procede o no el inicio de un procedimiento formal sobre los hechos indilgados al funcionario amparado, lo cual evidentemente atenta contra los principios de eficiencia, eficacia, y seguridad jurídica, en el sector público, y lesiona el principio de justicia pronta y cumplida en sede administrativa.

Por lo que, es pertinente, la razonabilidad en este tipo de procesos, de lo contrario, se estaría ante una eventual violación a los derechos fundamentales.

3 tratamiento del acoso laboral en el CSO, desde una perspectiva de la Seguridad Social

El Consejo de Salud Ocupacional (CSO), es el ente rector adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, contando con personería propia, el cual, dentro de sus funciones, están la promoción en el mejoramiento de las condiciones laborales y ambientales en el entorno laboral, de las personas trabajadoras, por medio de diversos programas de promoción, prevención y control del riesgo, tomando en consideración las necesidades específicas de cada sector de la economía nacional²³.

Con misión, visión y objetivos, en el cumplimiento de su funcionamiento, entre los que se pueden destacar, la promoción de mejores condiciones en la Salud, mediante la promulgación de políticas públicas, para conseguir un entorno de trabajo decente, seguro y competitivo, en armonía laboral y dentro de un ambiente de inclusión y no discriminación, acorde con las capacidades físicas y psicosociales de las personas trabajadoras, como parte del ejercicio rector en la integración de las acciones preventivas entre el estado, sectores empleador y trabajador.

De acuerdo a lo referido, es que el CSO, como parte de esa política pública, en el fortalecimiento de la seguridad social en general, emite específicamente para el tratamiento

²³ Dentro de sus competencias específicas, están: 1) Promover las mejores condiciones de salud ocupacional, en todos los centros de trabajo del país. 2) Realizar estudios e investigaciones en el campo de su competencia; 3) Promover las reglamentaciones necesarias para garantizar, en todo centro de trabajo, condiciones óptimas de salud ocupacional; 4) Promover, por todos los medios posibles, la formación de personal técnico, especializado en las diversas ramas de la salud ocupacional y la capacitación de patronos y trabajadores, en cuanto a salud ocupacional; 5) Llevar a cabo la difusión de todos los métodos y sistemas técnicos de prevención de riesgos del trabajo; 6) Preparar manuales, catálogos y listas de dispositivos de seguridad y de equipo de protección personal de los trabajadores, para las diferentes actividades; 7) Preparar proyectos de Ley y de reglamentos sobre su especialidad orgánica, así como emitir criterios indispensables sobre las leyes que se tramiten relativas a salud ocupacional; 8) Proponer al Poder Ejecutivo la lista del equipo y enseres de protección personal de los trabajadores, que puedan ser importados e internados al país con exención de impuestos, tasas y sobretasas; 9) Llevar a cabo o coordinar campañas nacionales o locales de salud ocupacional, por iniciativa propia o en colaboración con entidades públicas o privadas; 10) Efectuar toda clase de estudios estadísticos y económicos relacionados con la materia de su competencia; y 11) Cualquier otra actividad propia de la materia (https://www.cso.go.cr/quienes_somos/index.aspx#HERMES_TABS_1_2).

del acoso laboral (acuerdo no. 004-2021, en sesión ordinaria no. 041-2021, celebrada el 17 de noviembre del año 2021), la promulgación de la denominada: **“Guía para la prevención y atención del acoso laboral en los lugares de trabajo”**, con base en lo estipulado en el Código de Trabajo²⁴.

Considerando que, mediante reforma al Código de Trabajo, según ley no. 6727, se declara a la salud ocupacional, como parte específica de la seguridad social costarricense y bajo interés público, a fin de mantener los estándares más altos del bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras a la hora del desempeño laboral.

²⁴ Dicha guía fue modificada en alguno de sus artículos (11, 12 y 22), mediante Sesión 034-2023, de fecha 1 de noviembre del año 2023.

3.1 La Guía, composición formal

La Guía para la prevención y atención del acoso laboral en los lugares de trabajo, formalmente consta de 8 capítulos, con un total de 23 artículos y sus anexos²⁵, con el fin de servir de contenido informativo tanto para el sector público como privado, para contar con un procedimiento para prevenir, atender y sancionar el acoso laboral, ante la falta de ley que regule el mismo²⁶.

Siendo que específicamente en el campo en la atención a la seguridad social dentro del entorno laboral, durante el desarrollo de las mismas, se conceptualiza dentro de la Guía, el tema referido a los siguientes conceptos: 1) **Daños por riesgos psicosociales**: señala el instrumento en comentario que vienen a ser los efectos negativos a la salud física, mental y social de la persona trabajadora, así como a la organización patronal, lo cual viene a perturbar el desarrollo normal de la productividad, generando ausentismo, incapacidades, presentismo

²⁵ Entre los que se pueden destacar, lo referido a conceptualización, tipología y caracterización del acoso laboral. Prevención del acoso laboral en el lugar de trabajo. Responsabilidades y procedimiento de actuación ante denuncia de acoso laboral. Rol del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, entre otros.

²⁶ Existe una propuesta de anteproyecto para hacerla obligatoria, como insumo base en la elaboración de los contenidos de futuras capacitaciones (virtuales) y acciones a desarrollar en materia de prevención y atención de acoso laboral, para todo el personal de las instituciones públicas de forma obligatoria, bajo la preparación de CECADES y el INA y en aquellos casos de las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes, para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución, se les instaría a realizar la capacitación virtual en materia de acoso laboral o mobbing en el lugar de trabajo como una acción de carácter preventivo.

y movilidad laboral. 2) **Estrés laboral:** Se da cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden las capacidades, recursos o necesidades de los trabajadores. Lo cual viene a constituirse en un riesgo vinculado a la organización y el diseño del puesto del trabajo. 3) **Estructuras preventivas de salud ocupacional:** sean las instancias definidas por el ordenamiento jurídico (Oficina o Departamento de Salud Ocupacional y las Comisiones de Salud Ocupacional), que participan en la prevención, atención y control del riesgo laboral en el lugar de trabajo. 4) **Factores de riesgo psicosociales:** aquellos fenómenos que pueden causar efectos negativos en la salud, el bienestar, el desempeño de la persona trabajadora, en el funcionamiento organizacional y la productividad. 5) **Factores psicosociales:** interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y los factores de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades de la persona trabajadora, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. 6) **Prevención:** sean las acciones planificadas con el fin de evitar o disminuir las posibilidades de que las personas trabajadoras sufran daños derivados de la exposición a los factores psicosociales y el impacto en los lugares de trabajo. 7) **Síndrome de estar quemado (SQT):** estrés laboral prolongado en el tiempo (estrés crónico), no atendido y con consecuencias importantes a la salud física, mental, social de la persona trabajadora y su desempeño laboral. Se caracteriza por la afectación en las siguientes dimensiones: a) Sentimientos de agotamiento o falta de energía; b) Distancia mental, sentimientos de negativismo y cinismo en relación con el trabajo; c) Disminución de la eficacia laboral. 8) **Riesgo psicosocial:** resultado de la exposición de los factores de riesgo psicosocial de manera repetida, frecuente e intensa, cuyas consecuencias suelen ser importantes. Los principales riesgos psicosociales son el estrés laboral, el síndrome de estar quemado por el trabajo, el acoso laboral, acoso sexual, discriminación, violencia en el trabajo e inseguridad contractual.

Como se puede apreciar, la misma Guía no se conforma con regular aspectos meramente legales, como ha ocurrido en los proyectos de ley que se han presentado hasta ahora en la corriente legislativa²⁷, sino que se ocupa por rescatar otros aspectos relacionados

²⁷ Para mayor abundamiento sobre el tema, se puede consultar el trabajo de investigación del autor del presente, en <https://puntojuridico.com/necesidad-de-una-regulacion-formal-sobre-el-acoso-laboral-en-costa-rica/>.

con la seguridad de la persona trabajadora, definiendo al acoso laboral, como parte de los riesgos psicosociales en el trabajo; algo acorde con el convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Asimismo, mencionar que mediante Directriz no. 018-MIDEPLAN-MTSS, se oficializa la misma para implementar capacitación obligatoria para las entidades y órganos bajo la rectoría del sistema general de empleo público ²⁸. Con el fin de que todas las personas servidoras públicas, dentro de sus horarios laborales, realicen de forma obligatoria una capacitación virtual (a partir de setiembre del año 2023 y hasta el 30 de abril del año 2026) en materia de acoso laboral o mobbing en el lugar de trabajo, que será preparada por el Centro de Capacitación y Desarrollo de la Dirección General de Servicio Civil (CECADES) y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), y que estará disponible a través de la plataforma virtual de CECADES y del INA.

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

²⁸ Conforme a la Ley Marco de Empleo Público, dentro del ámbito de cobertura, conforme a su artículo 2, están: a) Los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos, y el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE), sin perjuicio del principio de separación de Poderes establecido en la Constitución Política; b) El sector público descentralizado institucional conformado por: las instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos, y las empresas públicas estatales; c) El sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, las ligas de municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas.

Por su parte, Se excluyen del ámbito de aplicación legal: a) Los entes públicos no estatales; b) Las empresas e instituciones públicas en competencia, salvo en lo relativo a las disposiciones sobre negociación colectiva; c) El Benemérito Cuerpo de Bomberos. O bien, los que son excluyentes y exclusivos, para el ejercicio de las competencias constitucionales, conforme lo consideraron los votos de la Sala Constitucional nos.

entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución., se les insta a adoptar las medidas recomendadas en la “Guía Técnica para la prevención y atención del acoso laboral en el lugar de trabajo” emitido por el Consejo de Salud Ocupacional y a realizar la capacitación virtual en materia de acoso laboral que estará disponible a través de la plataforma virtual de CECADES y del INA durante el período comprendido desde el mes de setiembre de 2023 y hasta el 30 de abril de 2026.

3.2 prevención del acoso laboral

Como parte de la política en la prevención de los riesgos laborales, la Guía, propone acciones que buscan actuaciones tempranas, ante posibles hechos fácticos que puedan conllevar un tipo de acoso laboral o mobbing. Para ello, también acude no solo a la parte administrativa, como judicial, en la protección de los derechos laborales, sino que, a lo interno de los centros de trabajo, encomienda la labor, tanto a las comisiones como a las oficinas de salud ocupacional, en la inclusión de identificación y evaluación de este tipo de riesgo laboral, debiéndose llevar un registro estadístico de las denuncias atendidas²⁹.

Propone -asimismo- la elaboración, a lo interno de los centros de trabajo, de normativa y preferiblemente con participación de la población trabajadora, para la prevención y atención del acoso laboral, en que se establezca como mínimo una declaración de cero tolerancias a la violencia en el trabajo; junto con la identificación y evaluación de factores de riesgo laboral psicosociales y su control, a fin de desarrollar medidas para eliminar o mitigar el fenómeno.

²⁹ Analógicamente sucede, con la reciente modificación a la ley no. 7476, referida al acoso sexual, en donde, se vino a estipular que la información relativa a sanciones, incluyendo la identidad de las personas sancionadas, será de acceso público, después de la firmeza, para lo cual se entiende que se debe llevar el registro respectivo o bien tratándose de materia de empleo público, se crea una plataforma digital integrada, en donde se lleva un registro de sanciones por inhabilitación.

Es importante referir, que, se echa de menos, las nuevas modalidades de trabajo -que ha dejado el Covid-19-, como lo es el teletrabajo, en donde no se le regula, a pesar, que como se refirió en el trabajo precedente a este: **“sería oportuno ampliar, la concepción de la figura del acoso a nuevas modalidades del trabajo (teletrabajo, gig economy, plataformas digitales, free lance, etc.), producto del desarrollo tecnológico y el detonador pandemia Covid-19, como sería el “ciberacoso”, en donde pueden darse conductas agresivas, llevadas a cabo en el plano telemático y deslocalizado del mismo centro de trabajo”** (p. 8).

4 proyecto de ley no. 20.873 y el tratamiento del acoso laboral desde la perspectiva de la Seguridad Social

Si bien, como se ha dicho, existen puntualmente hasta ahora presentados 8 proyectos de ley, ante la Asamblea Legislativa, es de interés, tratar el no. 20.873 (texto sustitutivo), al ser el que está actualmente vigente y con posibilidades de llegar a ser ley de la república³⁰.

A nivel general, este, se encuentra conformado de 54 artículos y una norma transitoria, siendo de todos los proyectos presentados hasta ahora en el país, el más profuso, ya que toca precisamente, lo concerniente a la seguridad social, siendo que va más allá del mero legalismo, a diferencia de muchos de sus predecesores, por cuanto incluye como parte de las responsabilidades de los patronos tanto del sector público como privado, la prevención y atención, dentro de los planes de la salud ocupacional, con evaluación anual del ambiente laboral³¹, junto con la promoción del bienestar tanto físico, como mental y social de las personas trabajadoras, en armonía con la salud ocupacional;

³⁰ De conformidad con su ficha técnica, fue presentado el 21 de junio del año 2018, por un grupo de 21 diputados y con vencimiento cuatrienal, hasta el 22 de junio del año 2026, denominándosele: **“Ley para prevenir y sancionar el acoso laboral en el sector público y privado”**.

³¹ Debiendo las personas trabajadoras acatar las recomendaciones que como medidas preventivas dispongan las oficinas o departamentos de Salud Ocupacional (art. 9 del texto modificado al proyecto).

pasando así a un plano de conciencia de la salud, como parte de los riesgos que ocasiona la figura en tratamiento.

Algo rescatable dentro de la propuesta legislativa, es el hecho de que se posibilita a la parte denunciante, poder comparecer dentro del proceso, fuera del técnico legal, también con apoyo emocional o psicológico, como parte de las consecuencias que ocasiona el mobbing, dentro de su concepción teórica y práctica, para el rescate del plano individual de la salud.

No obstante, esto, es oportuno, pensar en incluir como parte del deber estatal -en torno a la seguridad ocupacional-, ventilar dentro de los procesos por acoso laboral, medidas preventivas no solo legales, sino también en el tratamiento psicológico, para las personas acosadas como acosadoras; de igual manera, a la hora de sancionar disciplinaria, por cuanto, se obtiene muy poco con un traslado eventual o un despido, si sigue la afectación en la psique tanto de la víctima como del victimario. Es que terminar un proceso, no viene a significar que no se pueda volver a dar, un caso nuevo acoso laboral por parte de la persona victimaria o que la víctima, consecuencia del ultraje, quede enferma, con las secuelas para el clima organizacional, que esto le puede venir a significar a la empresa y en general al país, dentro de la seguridad social.

5 convenio 190 OIT, desde la Seguridad Social.

Dice el artículo constitucional no. 7, que los convenios y tratados, están por encima de la ley, desde el momento en que son ratificados, por el procedimiento constitucional, el cual es el ventilado por el artículo 121 de dicho cuerpo normativo. Esto significa, que, dentro

de la jerarquía normativa, la normativa internacional, ostenta rango superior a la ley ordinaria, prevaleciendo así la externa.

En este entendido, el convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fue emitido en la Conferencia Internacional del Trabajo, el 21 de junio del año 2019 (en conmemoración de su 100 aniversario de existencia), siendo aprobado por 439 votos a favor, 7 en contra y 30 abstenciones; el cual Costa Rica, aún no lo ha ratificado. Siendo que fue enviado para estudio a la Asamblea Legislativa costarricense, para su ratificación - mediante proyecto de Ley no. 22.569-, bajo la denominación: "***Ley de aprobación del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el Acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190)***". Contando a la fecha con dictamen afirmativo de minoría y dictamen negativo de mayoría, ambos de fecha 9 de febrero del 2022 y emitidos por el Área II de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Sociales. Habiendo Ingresado el día 10 de agosto del año 2022, ingresó en el Orden del Día y Debate en la Comisión Dictaminadora(http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx).

Dentro de un plano formal dicho convenio, consta de 20 artículos y una recomendación que establece y facilita parámetros para el desarrollo de la aplicación a nivel interno de cada país miembro, con el objeto de normar la violencia que despliega el acoso en el ámbito del trabajo público y privado.

En cuanto al tratamiento del acoso laboral, desde un plano de la salud y seguridad social, debe rescatarse, que, desde su mismo preámbulo, existe por parte de la OIT, reconocimiento de que esta figura, no solo afecta la salud física, sino también psicológica, trascendiendo del plano propio individual, al entorno familiar y social. Protegiendo dentro de sus regulaciones, tanto a las personas trabajadoras asalariadas, como a aquellas personas en formación, incluidas los pasantes y aprendices, las personas despedidas, personal voluntario, las personas postulantes a un empleo³². Teniéndose en cuenta a la hora del

³² Con base en el artículo 3, dicho resguardo es viable: "a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo".

tratamiento -por parte de cada miembro- los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, según lo estipula su artículo 9.

En vista de lo anterior, cada Estado, debe facilitar medidas no solo de asistencia jurídica, sino también, médicas y administrativas, mediante la garantía de políticas nacionales relativas a la seguridad y salud dentro del entorno del empleo; como parte del contexto integral que pretende abarcar en referencia al hostigamiento laboral.

6 derecho comparado

A la hora de analizarse en el plano nacional de un país, un instituto jurídico, es oportuno recurrir a otras legislaciones, que si bien, no son fuentes formales del derecho laboral³³, sí son posible de servir de parámetros analógicos e indicadores, para el derecho interno, a la hora de plasmar y resolver, hechos fácticos, en el plano doméstico.

En este sentido, países, como España, desde hace más de 20 años, han tratado la figura del acoso laboral, dentro de las relaciones de empleo, como parte de riesgos y enfermedades, así, por ejemplo, la Sentencia del Juzgado de lo Social no. 2 de Girona del 2002, introdujo al acoso laboral, dentro del plano de la seguridad social, al indicar: **“El mobbing podría considerarse como una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos. Una característica de la situación es la de ser un conflicto asimétrico entre**

³³ Específicamente conforme al Código Civil, el derecho contemplado en otras legislaciones, no es fuente para el sistema jurídico patrio.

las dos partes, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador hostigado”.

Igualmente, se pueden traer a colación las sentencias españolas de Navarra y Galicia, en donde, han venido estipulando respectivamente que las lesiones provocadas por el acoso laboral, son parte del rubro de los accidentes y enfermedades, consecuencia de los riesgos laborales, en este sentido han referido en lo que interesa:

“... la enfermedad padecida por la trabajadora deviene como consecuencia del trabajo (...) generado por un entorno laboral hostil e incómodo (...) es evidente que existe nexo causal entre la situación laboral y el síndrome psíquico que padece [reacción mixta ansioso-depresiva]” (Navarra, 30 abril de 2001).

“El concepto legal del accidente de trabajo se expresa como toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena (artículo 84.1 de la Ley General de la Seguridad Social de 1974 y artículo 115.1 de la vigente Ley General de la Seguridad Social de 1994). Se configura así el accidente laboral a través de tres elementos: lesión, trabajo por cuenta ajena y relación entre lesión y trabajo, elementos generosamente interpretados desde antiguo por la Jurisprudencia del Tribunal Supremo y la doctrina del extinto Tribunal Central de Trabajo, en aras a la máxima protección del trabajador. Hoy día existen ciertas enfermedades psicosomáticas que irrumpen en la relación laboral y que son producidas precisamente por el propio clima o ambiente del trabajo, con connotaciones en la propia esfera de la dignidad de la persona.” (Galicia, 24 de diciembre del año 2002).

Resolviendo, el Tribunal de Galicia que no existía antinomia dentro del ordenamiento legal, el considerar el acoso moral o laboral, como parte de las enfermedades psicosomáticas³⁴.

³⁴ “Ningún problema legal existe en declarar el deterioro psicológico de una persona como consecuencia del acoso moral al que se ha visto sometido como accidente de trabajo, ...hoy en día existen ciertas enfermedades psicosomáticas que irrumpen en la relación laboral y que son producidas precisamente

Por su parte, el sistema argentino, desde el año 2013, vía tribunales de justicia³⁵, ha tratado al acoso laboral como parte de las enfermedades, con ocasión del trabajo:

“1.-En consideración de las condiciones de trabajo nocivas y de acoso psicológico a las que era sometida la actora para la prestación de su servicio, cabe concluir que efectivamente aquélla padece una enfermedad profesional, correspondiendo declarar la inconstitucionalidad del art. 6 inc 2 de la ley 24557, en tanto no incluye la afección del trabajador en el listado de enfermedades profesionales.

2.-Para poder determinar si una patología o un evento dañoso cae en el ámbito de cobertura establecido por la LRT es necesario indagar en la ejecución concreta de débito laboral para comprobar la existencia del nexo funcional en el que se sitúa, a partir de una red de causalidad u ocasionalidad suficientemente perceptibles como para calificarlos como accidente de trabajo o enfermedad profesional.

3.-Una discapacidad de carácter permanente repercutirá no sólo en la esfera económica de la víctima, sino también en diversos aspectos de su personalidad que hacen al ámbito doméstico, cultural y social, con la consiguiente frustración del desarrollo pleno de la vida, trance que llevará seguramente al trabajador -y en su caso a su familia- a una reformulación de su proyecto de vida, para lo cual la indemnización a la que tenga derecho se presentará como un dato de importancia inocultable por mayúsculo; es por ello que el medio reparador, de ser inadecuado o insuficiente, puede añadir a la mentada frustración”.

Viniéndose así a reconocer la necesidad de establecer la figura en estudio, como parte del listado de accidentes y enfermedades sociolaborales, dentro del ordenamiento jurídico argentino. Para lo cual, se introduce una modificación a la ley de Riesgos de Trabajo, no.

por el propio clima o ambiente de trabajo, con connotaciones en la propia esfera de la dignidad de la persona.” (16 de diciembre del año 2003)

³⁵ Caso Tramitado por la Cámara del Trabajo de Mendoza, en fecha 22 de noviembre del año 2013. Partes: Perez Paola Valeria c/ Disco S.A. y Responsabilidad Patronal ART s/ enfermedad accidente. <https://aldiaargentina.microjuris.com/2014/02/14/cabe-reputar-como-enfermedad-profesional-el-padecimiento-psiquico-de-una-trabajadora-a-raiz-del-acoso-laboral/#:~:text=Cabe%20reputar%20como%20enfermedad%20profesional%20al%20padecimiento%20ps%C3%ADquico%20que%20sufre,era%20sometida%20en%20su%20labor.>

24.557, viniéndose a estipular, en dicho sentido, lo siguiente: “(...)Las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán consideradas resarcibles, con la única excepción de lo dispuesto en los incisos siguientes: 2.b) Serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Jurisdiccional determine imputables al trabajo, por existir un nexo adecuado de causalidad entre la tarea y la patología. En tal caso, la concurrencia de factores personales del trabajador no será motivo para el rechazo de la contingencia”.

En el plano sancionador, existe un proyecto de ley, ante la Cámara de Diputados de Argentina, para incluir dentro del Código Penal, un artículo 124 bis, para que indique lo siguiente:

“Será reprimido con reclusión o prisión de seis (6) meses a dos (2) años el que en beneficio suyo o de un tercero, valiéndose de la superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición social, religiosa, económica o análoga, realizare actos de acoso, hostigamiento, persecución, intimidación o insinuaciones maliciosas de naturaleza sexual o no, tanto física como verbalmente a otra persona o algún miembro de su familia, que atenten contra su estabilidad emocional, *laboral*, económica, familiar o educativa siempre y cuando esta no haya podido consentir libremente la acción. La pena será de uno (1) a cuatro (4) años de reclusión o prisión si: a) Resultare un daño en la salud física o mental de la víctima; b) Mediare violencia o amenazas. c) El hecho fuere cometido por ascendiente, descendiente, afín en línea recta, hermano, tutor, curador, ministro de algún culto reconocido o no, encargado de la educación o de la guarda; d) El hecho fuere cometido por dos o más personas. e) El hecho fuere cometido *en ocasión de trabajo y/o docencia*, con la amenaza expresa o tácita de causarle a la persona un daño relacionado con las legítimas expectativas que ésta pueda tener en el ámbito de dicha relación. De igual manera se entenderá si el hecho obstaculiza su acceso al empleo, ascenso o *estabilidad en el mismo*, o si quebrantare o condicionare el derecho al salario legal y justo del trabajador o la trabajadora, o el derecho a igual remuneración por igual tarea. (...) Las sanciones previstas en este artículo, incluyen necesariamente la prohibición permanente de realizar todo acto o comportamiento atentatorio a la *dignidad de la persona que signifiquen maltratos, humillación, chantaje, acoso u hostigamiento que tengan por fin algún tipo de acercamiento sexual no deseado o demostración de poder en razón de sexo* (resaltado no es del original).”

Se resalta este texto propuesto, por medio de palabras resaltadas, que se consideran claves, en el tratamiento del acoso laboral, sea con ocasión del trabajo o incluso para acceder al mismo.

Ahora bien, el sistema francés, ha tasado dicho comportamiento, producto del bien jurídica salud, como parte esencial del derecho humano a la vida, como violación de la normativa penal, es decir, no lo considera como una mera infracción administrativa/laboral, sino, que se le vincula con castigos provenientes del ámbito penal, incluso con penas de prisión.

Ligando, por ende -el derecho francés- al fenómeno del mobbing, con la consecuencia de un deterioro a la salud de la persona trabajadora, lo cual entiende va en contra a la dignidad humana y por ende encontrando su castigo dentro de la esfera del derecho criminal.

En este sentido por ley no. 873 del año 2014, se previó la sanción penal a la conducta de acoso laboral ³⁶, con penas de 2 años de cárcel y multas³⁷, al existir de por medio degradación tanto de las condiciones de vida y de trabajo en contra de la víctima.

³⁶ Ejemplo de ello, la Empresa France Telecom/Orange, fue condenada a través de sus directores, por acoso laboral, con penas privativas de libertad (<https://www.elsaltodiario.com/orange/france-telecom-condenada-acoso-laboral-masivo-19-suicidios#:~:text=Orange-Orange,m%C3%A1s%20de%20cien%20mil%20personas>).

³⁷ Con base en los artículos 222-33-2, 222-332-1 y 222-33-2- del Código penal, se sanciona “**toda actuación tendente a acosar a otros por palabras o comportamientos repetitivo con el propósito o efecto de degradar las condiciones de trabajo que puedan afectar a sus derechos y la dignidad, de alterar la salud psíquica o mental o poner en peligro su futuro profesional**”. Si el autor de la conducta delictiva es un trabajador también puede ser objeto de medidas disciplinarias, en concreto, de despido por falta grave, con base en el artículo L1152-5 del Código de Trabajo. <https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/El%20tratamiento%20normativo%20del%20acoso%20laboral%20en%20Francia.pdf>

7 estadísticas del acoso laboral dentro de la seguridad social

Si bien -como se refirió en el estudio precedente a este³⁸- no existe, una metodología estadística común acordada a nivel internacional, para medir este tipo de violencia, sí se podría decir, que va hacia el alza, con lo hasta ahora estudiado, tanto a nivel internacional como nacional.

7.1 inspección de trabajo

La Inspección de Trabajo como ente administrativo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, vigilante y contralor de que se cumpla con la normativa tanto internacional, como nacional y bajo el mandato de los convenios 81 y 129 de la OIT, debidamente ratificados por el país, dentro de sus informes estadísticos anuales, que emite por medio de su Departamento de Gestión y Calidad, ha arrojado los siguientes datos, en referencia a la figura en tratamiento.

Para el año 2008, se atendieron 36 denuncias; en el 2009 se registraron 92 casos; para el año 2012, un total de 105 casos; para el año de 2019, 195 casos y en el año 2022, 207 casos, lo cual refleja un crecimiento exponencial, cada vez mayor ³⁹.

³⁸ 2023: p. 30.

³⁹ Datos obtenidos en charla denominada: “**Implementación de políticas para prevenir y sancionar el acoso laboral, como responsabilidad empresarial**”, NetWorking Day y emitidos por el Departamento de Gestión y Calidad de la Inspección de Trabajo y del anuario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del año 2022.

A continuación, se presentan los siguientes indicadores, para los casos de hostigamientos, según anuario del año 2022, dado a conocer por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en su página web oficial.

Cuadro 4.5
COSTA RICA, MTSS: Casos especiales inspeccionados,
según tipo de caso, 2019-2022

Tipo de caso	2019	2020	2021	2022
Hostigamiento laboral	193	84	137	208
Hostigamiento sexual	28	18	23	26

7.2 consejo de salud ocupacional

Por otra parte, y específicamente en el plano de la seguridad social, se trae a colación el estudio estadístico de Salud Ocupacional (2018: p.50), que catapulta, al acoso laboral como parte de los riesgos psicosociales atendidos por el ente asegurador Instituto Nacional de Seguros (INS), como principal motivo de la atención brindada.

COSTA RICA: Denuncias por riesgos Psicosociales atendidos por el INS
por sector privado y público. 2018

Motivo de referencia	Sector de actividad		total
	Privado	Público	
Acoso Laboral	21	283 ^B	304

Llama la atención del cuadro precedente, la indicación en el sentido de que sea en el sector público a diferencia del privado, en donde se denuncie más por acoso laboral, dentro de los riesgos psicosociales. Esto podría encontrar explicación, debido a la protección que existe dentro del empleo público, en cuanto a la estabilidad laboral, tanto de los servidores en propiedad como los interinos, mediante la estabilidad relativa o impropia, que se le ha concedido, por parte del sistema judicial y por la falta de fuero legal, propuesta en los distintos proyectos presentados, para las personas trabajadoras, incluidos las del sector privado.

Precisamente este estudio, considera que la exposición frecuente y prolongada a este tipo de estresor laboral, conlleva graves consecuencias a la salud, lo cual ocurriría siempre que la persona trabajadora no disponga de los recursos personales, organizativos y o el apoyo social suficiente para controlar el riesgo y evitar o disminuir los efectos, lo cual es una alerta y un hecho más para requerir que el país, deba regular formalmente el acoso en el trabajo. Al representar para el erario nacional, millones de colones, en cuanto a la atención primaria en

salud y las incapacidades respectivas, como se puede ver a continuación dentro de la atención que hace la CCSS.

7.3 caja costarricense de seguro social

Como se vio en el aparte concerniente a la seguridad social y siendo que la CCSS, es el ente autónomo encargado de gobernar y administrar los seguros sociales, lo cual conlleva todo lo concerniente a la atención de las enfermedades, incapacidades, maternidad, jubilaciones, entre otras. Sosteniendo la Sala Constitucional, que la misma debe ser oportuna y diligente, según voto no. 14.182 del año 2013.

Siendo así, la seguridad social uno de los fundamentales pilares del sistema democrático nacional, correspondiéndole entonces al Estado, por medio de la CCSS, brindar los servicios públicos, de salud en general, de manera solidaria y universal, dentro de la responsabilidad que le asiste a esta a partir del derecho a la vida y por ende de su bienestar.

Entendido lo anterior, según estadísticas que lleva la CCSS y tal como se indicó supra para el año 2011, se atendieron 5.018 boletas de incapacidad por persecución laboral, para un total en ese momento de aproximadamente ¢743 millones.

A partir del año 2018 e inclusive hasta el año 2022⁴⁰, la CCSS, informa por medio de la Gerencia Médica, Comisión Central Evaluadora de Licencias e Incapacidades, que la atención por incapacidades derivadas por trastornos mentales asociados a situaciones laborales, son las siguientes:

⁴⁰ Se solicitó el estudio de los últimos 5 años a la institución, al considerarse que es una muestra que bien retrata el panorama actual.

Cuadro 1. Incapacidades otorgadas (Boletas) por trastornos mentales potencialmente asociados a situaciones laborales. 2018-2022.

Patología	2018	2019	2020	2021	2022	TOTAL
Trastornos depresivos	24 260	28 726	23 296	29 281	36 974	142 537
Trastornos Ansiosos	13 305	16 422	16 090	21 259	27 045	97 121
Insomnio	420	878	831	1 242	1 193	4 564
Estrés	2 289	2 739	2 462	3 210	3 106	13 806
TOTAL	40 274	51 662	42 679	54 992	68 318	244 222

Fuente: Cubo derivado de Sistema de Registro, Control y Pago de Incapacidades. Consultado 28 de junio 2023.

Llama la atención que, a diferencia del año 2011, la CCSS, incluyera información, referida actualmente, al tema de trastornos mentales “potencialmente” asociados a situaciones laborales (tales como Trastornos depresivos y ansiosos, estrés, insomnio), viniendo a hacer el panorama más amplio, que solo tratarla como “persecución laboral”; con lo cual se evidencia, que el aumento en el otorgamiento de incapacidades, es vertiginoso de año a año. Sí es oportuno, resaltar el hecho que este fenómeno tendió a disminuir en plena pandemia (años 2020), producto de la reclusión de las personas trabajadoras en sus casas y el fomento del trabajo a distancia, en las ocupaciones que hacían tal modalidad posible.

Igualmente, en el aspecto del gasto público, producto de los trastornos asociados a situaciones laborales en general -esto por cuanto, no existe el reconocimiento del acoso laboral en el país, como riesgo-, según información brindada por la Sub-Área Asesoría Prestaciones en Dinero de la CCSS, se desprende de la siguiente estadística, que cada el aspecto financiero, va en aumento, según se detalla a continuación:

Datos Financieros de Incapacidades otorgadas por trastornos mentales potencialmente asociados a situaciones laborales.

Patología	2018	2019	2020	2021	2022	TOTAL
Trastornos Depresivos	€4,727,591,147.14	€4,991,064,140.37	€4,364,255,989.73	€4,336,165,472.38	€4,870,779,054.74	€23,289,855,804.36
Trastornos Ansiosos	€2,820,534,269.26	€4,475,550,303.14	€5,850,211,584.88	€6,993,702,349.58	€8,031,785,554.63	€28,171,784,061.49
Insomnio	€28,038,301.42	€59,499,981.30	€85,106,738.86	€91,680,785.94	€86,926,786.28	€351,252,593.80
Estrés	€329,886,370.34	€422,448,390.83	€468,531,283.79	€575,723,556.49	€525,923,765.20	€2,322,513,366.65
TOTAL	€7,906,052,106.16	€9,948,564,834.64	€10,768,107,617.26	€11,997,274,185.39	€13,515,417,182.85	€54,135,405,826.30

Fuente: Sistema Registro, Control y Pago de Incapacidades. Consulta 11/07/2023

Se deja entrever en el aspecto contable que, con la pandemia, si acaso hubo un aumento en colones de menos de un millón de colones, en plena pandemia, en el año 2020; a diferencia que cuando se empieza a normalizar la situación socio/laboral, mediante la presencialidad en los centros de trabajo, por parte de los colaboradores, en donde se dispara el gasto a más de 3 millones en el año 2022.

De lo anterior, se puede apreciar, que el fenómeno, no es ajeno a las relaciones laborales tanto de empleo público como privado y, por el contrario, cada vez, se empieza a registrar la figura, como parte de las variables y de lo cual se empieza a hacer conciencia, en otros campos de las ciencias profesionales, como el cuantitativo estadístico y matemático, dentro de la seguridad de la salud social y ocupacional, del país.

Por otro lado, en la práctica se han dado conflictos institucionales entre el Instituto Nacional de Seguros (INS) y la CCSS, para determinar, cuál ente es el competente de dar el

tratamiento y las demás coberturas sociales, cuando se aduzca por parte de la víctima un caso de hostigamiento -producto y consecuencia- dentro del desempeño laboral; no obstante, la Sala Constitucional, al respecto ha referido que el ente primario cuando exista diferencias, lo sería la CCSS, sin perjuicio, de los cobros posteriores al ente asegurador por riesgos del trabajo⁴¹.

⁴¹ En este sentido, el voto constitucional no. ha referido: “sí es menester indicar que en reiteradas ocasiones este Tribunal ha señalado que en caso de existir duda sobre la competencia de cuál entidad es la encargada de brindarle a una persona los servicios de salud, deberá suministrarlos la Caja Costarricense de Seguro Social, sin perjuicio que posteriormente cobre lo pertinente al Instituto Nacional de Seguros (...). En desarrollo de lo anterior, la Ley de Derechos y Deberes de las Personas Usuarias de los Servicios de Salud Públicos y Privados (Ley N° 8239 de 2 de abril del 2002), reconoce -expresamente- el derecho de las personas usuarias de los servicios de salud a recibir atención médica con la eficiencia y diligencia debidas (artículo 3). Por ende, los distintos hospitales, clínicas y demás unidades de atención sanitaria de la Caja Costarricense de Seguro Social tienen el deber ineludible de prestar sus servicios de forma continua, regular, celeridad, eficaz y eficiente, y, como consecuencia, deben adoptar e implementar todas las providencias y medidas administrativas y organizacionales necesarias para garantizar que a sus pacientes se les preste de forma oportuna la atención y el tratamiento médico que requieren, en resguardo de su derecho fundamental a la salud “.

Conclusiones y recomendaciones

Llegados a esta etapa, se puede afirmar que el acoso laboral, cada vez más, va hacia el alza en cuanto a las denuncias de las personas que han referido, ser objeto de este tipo de conductas que atentan contra el empleo mismo, pero también en perjuicio de la economía y la seguridad social del país.

El país no cuenta con una legislación formal interna propia, pero a pesar ello, se está acudiendo al marco general de los principios, junto con otros esfuerzos, administrativos, como manuales, guía del CSO y la jurisprudencia patria, lo cual no es suficiente y es necesario por ende una aprobación legal, previo a ratificar dicho el Convenio no. 190 OIT.

Hasta ahora ha habido intentos, en la presentación de proyectos, para convertirse en ley de la República, incluida la ratificación del convenio 190 OIT, referido al fenómeno, desde un plano internacional.

El fenómeno del acoso laboral, ha adquirido conciencia y tratado por parte de diversas disciplinas (incluida la penal, como en el caso francés y su proyección en argentina) de manera sistemática, a partir de este siglo, lo que no obsta, para pensar, que antes no se hubiese regulado, pero como en el caso nacional, se trató bajo un esquema simplista y vertical, como se indicó a la hora del tratamiento del artículo 69 del Código de Trabajo.

Como se deja entrever -a través de la investigación- el acoso laboral, va más allá de lo meramente legal, para trascender del plano de una determinada relación laboral, a uno nacional, que afecta la seguridad social, como lo indican los datos estadísticos de la CCSS, de los cuales se pueden concluir que van en aumento, tanto en el otorgamiento de las incapacidades, como en lo que viene a significar en pagos de las mismas, dentro del gasto público, por motivos referidos a trastornos mentales “potencialmente” asociados a situaciones laborales, viniendo a hacer el panorama más amplio, que solo ver “persecución laboral”, como se refirió por parte de la CCSS, en el año 2011.

Llama la atención de las estadísticas, que en el año 2020, cuando ocurre el fenómeno mundial de la pandemia, lo cual significó reclusión de las personas en sus hogares y a su vez en el plano laboral, la potencialización del trabajo deslocalizado de los centros de trabajo, mediante la modalidad del teletrabajo, bajara el fenómeno aquí estudiado; lo cual debería hacer recapacitar, de como hasta ahora se están desempeñando las labores ordinarias, en el plano productivo del país, a pesar que se cuenta con las herramientas tecnológicas, para el posicionamiento cada vez más de este tipo de modalidades de trabajo, en aquellas ocupaciones, en donde sea posible su implementación.

Finalmente, y a título de recomendaciones, sería oportuno, dentro del proyecto 20.873 (al ser el que está vigente, dentro de la corriente legislativa), darle mayor énfasis a la parte de la seguridad ocupacional, con ocasión de que se ventile un proceso por acoso laboral, tomando medidas preventivas de tratamiento psicológico tanto para los denunciados como denunciantes.

Valorar -según lo investigado dentro del derecho comparado-, el incluir en la legislación laboral patria, el reconocimiento dentro de la seguridad social, a la figura del acoso laboral, como parte de los riesgos y por ende de las enfermedades (estipulándose dentro del barómetro de los riesgos, los trastornos depresivos, trastornos ansiosos, estrés, insomnio, entre otros y cualquiera otra variable, que se pueda considerar causante de trastornos en la psique de las personas trabajadoras, potencialmente asociados a situaciones laborales de acoso laboral, como lo ha venido haciendo la CCSS, a la hora de brindar el esquema estadístico), con base en el mandato constitucional a un ambiente sano, en procura del mayor bienestar para todos los habitantes de Costa Rica. Lo cual iría con el camino que hasta ahora ha considerado la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, como se ventiló en el voto no.00736 de las 9:30 horas, del 21 de abril del año 2021.

Dentro de estas valoraciones, oportuno, considerar si se debe posicionar y fomentar más la modalidad del teletrabajo, como medida de atemperar, el fenómeno estudiado, pues de los datos referidos tanto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como de la Caja Costarricense de Seguro Social, se infiere -prima facie- que cuando se tuvo que posicionar la modalidad de trabajo, consecuencia del Covid-19, bajaron las acusaciones/padecimientos y por ende el gasto público para la seguridad social, también.

Asimismo, mientras no exista ley, sería conveniente que, dentro de la guía estudiada, emitida por el CSO, incluir como parte de los riesgos, la modalidad del teletrabajo, dentro de la discriminación positiva o negativa, a la hora del otorgamiento o eliminación de la modalidad, junto con las diversas formas que se puedan dar de manera deslocalizada o a distancia.

Esperando que la presente investigación, llegue a constituirse en un basamento técnico/ jurídico/teórico, que ayude a los diversos actores sociales, en la toma de las decisiones transcendentales, para regular la figura en tratamiento, tomando en consideración también la perspectiva de la seguridad social costarricense.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

LIBROS

- Briones Briones, E e Vargas E. (2013). Manual Sobre Acoso Laboral. Editorial Investigaciones Jurídicas. San José, Costa Rica. Pp. 174.
- Briones Briones, E. (2017) Manual Práctico Empresarial de Relaciones Laborales, con la Reforma Procesal Laboral. En conmemoración al setenta y cinco aniversario del Código de Trabajo, Editorial ISOLMA, San José, Costa Rica. Pp.469.
- Briones Briones, E. (2019). Vademécum de actualización laboral. A dos años de la Reforma Procesal Laboral. Editorial ISOLMA, San José, Costa Rica. Pp.225.
- Pla Rodríguez. A (1990). Los principios del derecho del trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires. Pp. 331 .

REVISTAS

- Tratamiento del acoso laboral (mobbing) por parte de la inspección de trabajo (revista ivstitia no. 245-246, año 2007).
- Reforma del acoso sexual como componente del trabajo decente (revista ivstitia, no. 281-282, año 2010).
- *La seguridad social dentro de la Reforma Procesal Laboral (revista de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, no. 16). Recuperada el 8 de junio del 2023, desde 08_seguridad_social.pdf (poder-judicial.go.cr) .*
-
- Proyecto de ley contra el acoso laboral en el sector público y privado Expediente N° 18.136 (versión electrónica) https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N11/contenido/pdfs/09-proyectodeleyacoso.pdf.
- El Acoso en las relaciones de trabajo. Mobbing laboral (revista Sala Segunda, no.6), enero, 2009, Costa Rica.
- Necesidad de una regulación formal sobre el acoso laboral en Costa Rica (versión electrónica, Master Lex//punto jurídico). Recuperado el 9 de julio del 2023, desde <https://puntojuridico.com/necesidad-de-una-regulacion-formal-sobre-el-acoso-laboral-en-costa-rica/>.
- El tratamiento normativo del acoso laboral en Francia (revista española de derecho del trabajo, año 2016, versión electrónica). Recuperado el 26 de julio del año 2023, desde <https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/El%20tratamiento%20normativo%20del%20acoso%20laboral%20en%20Francia.pdf>.

RESOLUCIONES NACIONALES E INTERNACIONALES

Sala Constitucional. Voto no.14.182 de las 9:05 hrs, del 25 de octubre del año 2013

Sala Constitucional. Voto no.12. 851 de las 9:30 hrs, del 4 de junio del año 2021.

Sala Constitucional. Voto no.17.098 de las 23:15 hrs, del 31 de julio del año 2021.

Sala Constitucional. Voto no.23.422 de las 9:30 hrs, del 19 de octubre del año 2021.

Sala Constitucional. Voto no.1.528 de las 10:40 hrs, del 24 de enero del año 2023.

Sala Constitucional. Voto no.2.842 de las 10:10 hrs, del 1 de febrero del año 2022.

Sala Constitucional. Voto no.3.983 de las 14:27 hrs, del 17 de febrero del año 2023.

Sala Constitucional. Voto no.13.505 de las 9:20 hrs, del 9 de junio del año 2023.

Sala Constitucional. Voto no.17.833 de las 9:30 hrs, del 21 de julio del año 2023.

Sala Constitucional. Voto no.22.236 de las 9:15 hrs, del 8 de septiembre del año 2023.

Sala Constitucional. Voto no.22.715 de las 9:30 hrs, del 21 de abril del año 2023.

Sala Segunda. Voto no.00736 de las 9:30 hrs, del 21 de abril del año 2021.

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

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

Código Civil de Costa Rica (versión electrónica). Recuperado el día 11 de junio del 2023, desde http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=15437.

Código de Trabajo de Costa Rica (versión electrónica) con la reforma de la ley no. 9343. Recuperado el día 16 de julio del 2023, desde https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

Constitución Política de Costa Rica, 1949 (versión electrónica). Recuperado el 9 de junio del 2023, desde <http://www.tramites.go.cr/manual/espanol/legislacion/ConstitucionPolitica.pdf>.

DIRECTRIZ No. 018-MIDEPLAN-MTSS. Gaceta no. 134 de fecha 25 de julio del año 2022. Recuperada el día 16 de noviembre del 2023, desde https://www.cso.go.cr/documentos_relevantes/manuales_guias/guias/Directriz%20018-MIDEPLAN-MTSS%20Oficializacion%20de%20Guia%20tecnica%20de%20Prevencion%20del%20MOBBING%20y%20Capacitacion%20Obligatoria.pdf.

Ley no. 7476 y sus reformas (8805) contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, 1995 (versión electrónica), Recuperado el 1 de agosto del 2023, desde http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=22803.

Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo. Recuperado el día 1 de julio del 2023, desde https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-nacional-inspeccion/manual_procedimientos_inspeccion.pdf

Ley Marco de Empleo de Público, no. 10.159 (versión electrónica). Recuperado el 14 de julio del 2023, desde http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=96521&nValor3=129344.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Declaración universal de los Derechos Humanos, 1948 (versión electrónica). Recuperada el 8 de junio del 2023, desde http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml.

C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Recuperado el 23 de mayo del año 2023. Desde https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

Ley Riesgos del Trabajo de Argentina. Recuperado el 23 de junio del año 2023. Desde <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/textact.htm>.

Proyecto de Ley, para modificar el artículo 124 bis del Código Penal. Recuperado el 25 de julio del año 2023. Desde <https://dequesetrata.com.ar/proyecto/camara-de-diputados/1958-D-2018-16783>.

PROYECTOS DE LEY

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2005). Expediente Legislativo 15.211: Proyecto de Ley contra el acoso psicológico y moral en el trabajo. Recuperado el 24 de mayo del 2023, desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2006). Expediente Legislativo 16.088: Proyecto de Ley para prevenir y sancionar el acoso laboral. Recuperado el 2 de junio del 2023, desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2009). Expediente Legislativo 17.460. Proyecto de Ley contra el hostigamiento laboral en el empleo y la docencia. Recuperado el 2 de junio del 2023, desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2010). Expediente Legislativo 17.620. Proyecto de Ley para la prevención; tratamiento contra el acoso psicológico en el trabajo. Recuperado el 2 de junio del 2023, desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2011). Expediente Legislativo 18.136. Proyecto de Ley para prevenir y sancionar el hostigamiento laboral en las relaciones de empleo público y privado. Recuperado el 3 de junio del 2023, desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2011). Expediente Legislativo 18.140. Proyecto de Ley contra el acoso laboral. Recuperado el 3 de junio del 2023, desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2011). Expediente Legislativo 18.184. Proyecto de Ley contra el acoso laboral. Recuperado el 4 de junio del 2023, desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2020). Expediente Legislativo 20.873. Proyecto de Ley para prevenir y sancionar el acoso laboral en el sector público y privado. Recuperado el 4 de junio del 2023, desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2021). Expediente Legislativo 22.569. Proyecto de aprobación del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el Acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190). Recuperado el 5 de junio del 2023, desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx.

GUIAS

Guía Técnica para la prevención y atención del acoso laboral o “mobbing en el lugar de Trabajo”. Recuperada el 1 de junio del 2023, desde https://cso.go.cr/ver/documentos_relevantes/manuales_guias/guias/Guia%20para%20la%20prevencion%20y%20atencion%20del%20acoso%20laboral%20en%20los%20lugares%20de%20trabajo.pdf#.ZGPPD3ZBy39

OTRAS FUENTES

Funciones del Consejo de Salud Ocupacional. Recuperado el 14 de agosto de 2023, desde https://www.cso.go.cr/quienes_somos/funciones.aspx

Estadísticas de Salud Ocupacional (2018). Recuperado el 24 de noviembre de 2023, desde <https://www.cso.go.cr/divulgacion/noticias/EstadisticasSO2018.aspx#:~:text=datos%20generales%20de%20la%20poblaci%C3%B3n%20ocupada%2C%20comportamiento%20y,a%20consecuencia%20del%20trabajo.%2C%20Portal%20del%20portal%20portal>

Entrevista de Vanesa Silguero a la Msc. María del Rocío Penayo, abogada paraguaya. En versión Radio y Podscat, del Programa: “Hecho y Derecho” (fecha del 10 de noviembre del año 2022). Recuperado el 27 de mayo del 2023, desde <https://podcasters.spotify.com/pod/show/vanesasilguero/episodes/El-acoso-laboral--Legislacin-paraguaya-y-estndares-internacionales-e1qitj3>

El acoso laboral en el ordenamiento jurídico laboral español Breves apuntes. Recuperado el 12 de junio del 2023, desde <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r38417.pdf>

Biblioteca académica de la Uned CIDREB: [https://www.uned.ac.cr/academica/cidreb.https://aleph23.uned.ac.cr/F/CGXTS48PCH97G6JXMFBFGDXHYX5GEUMY51B9FA6FXPPLU8MGN1E-56249?func=find-b&request=acoso+laboral&find_code=WRD&adjacent=N&x=0&y=0&filter_code_1=WLN&filter_request_1=&filter_code_2=WYR&filter_request_2=&filter_code_3=WYR&filter_request_3=&filter_code_6=WMA&filter_request_6=&filter_code_7=WCO&filter_request_7=&filter_code_5=WSL&filter_request_5=.](https://www.uned.ac.cr/academica/cidreb.https://aleph23.uned.ac.cr/F/CGXTS48PCH97G6JXMFBFGDXHYX5GEUMY51B9FA6FXPPLU8MGN1E-56249?func=find-b&request=acoso+laboral&find_code=WRD&adjacent=N&x=0&y=0&filter_code_1=WLN&filter_request_1=&filter_code_2=WYR&filter_request_2=&filter_code_3=WYR&filter_request_3=&filter_code_6=WMA&filter_request_6=&filter_code_7=WCO&filter_request_7=&filter_code_5=WSL&filter_request_5=)

Charla denominada: “Implementación de políticas para prevenir y sancionar el acoso laboral, como responsabilidad empresarial”, impartida por Dr. Eric Briones Briones, en NetWorking Day, de fecha 29 de septiembre del año 2022. Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica. San José/Zapote. Recuperada el 2 de julio del 2023, desde <https://youtu.be/Op9xWTVOL6k>. A partir de la hora 4:26:02.

Charla sobre Acoso Laboral: <https://www.youtube.com/watch?v=A8tgYEMxEIM>

El Trabajo Decente: la concepción de la OIT y su adopción como estrategia de desarrollo en Argentina. Recuperado el 9 de junio del 2023, desde [wcms_224513.pdf](https://www.uned.ac.cr/academica/cidreb_wcms_224513.pdf) (ilo.org).

https://www.uned.ac.cr/academica/cidreb_

Canal de Youtube, Gotitas Laborales: Denunciante cualificado en Acoso Laboral. Recuperada el 5 de julio del 2023, desde <https://www.youtube.com/watch?v=sTuKKBE9kGg>.

Conversatorio denominado “Acoso Laboral”, impartido por Dr. Eric Briones, en el Colegio de Abogados y Abogadas, auditorio Pablo Casafont, jueves 21 de junio del 2018. Recuperado el 20 de junio de 2023, desde <https://www.youtube.com/watch?v=A8tgYEMxEIM>.

Estudio sobre: “El acoso laboral moral en las organizaciones privadas de la ciudad de Rosario”. Argentina. Año 2016. Pp. Recuperado el 15 de julio del 2023, desde <https://www.redalyc.org/pdf/877/87747436007.pdf>.

Estadísticas de Salud Ocupacional. Año 2018. Recuperado el 9 de noviembre del 2023, desde https://www.cso.go.cr/documentos_relevantes/consultas/Estadisticas%20Salud%20Ocupacional%202018.pdf.

Página oficial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Anuario Estadístico 2022. Recuperado el 12 de julio del 2023, desde <https://sites.google.com/mtss.go.cr/anuario-estadistico-mtss-2022/dir-nacional-de-inspecci%C3%B3n-de-trabajo?authuser=0>.

Canal de Youtube, Gotitas Laborales: El Acoso Laboral, ¿pandemia?. Recuperada el 6 de noviembre del 2022, desde <https://www.youtube.com/watch?v=amQJuVhVbz>.

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

Consulta proyecto de ley de aprobación del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el Acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190). Recuperado el 13 de noviembre del año 2023, desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx.

CCSS quiere que incapacidades por acoso laboral las pague el INS. La Nación. Recuperado el 28 de mayo del año 2023, desde <https://www.nacion.com/el-pais/servicios/ccss-quiere-que-incapacidades-por-acoso-laboral-las-pague-el-ins/LD55EQV6L5DWNBNF2YE3YRSY5A/story/#:~:text=Seg%C3%BAn%20datos%20de%20la%20Caja,la%20atenci%C3%B3n%20del%20acoso%20laboral>.

Sentencias del Juzgado de lo Social no. 2 de Girona del 17 de septiembre del año 2002, de Navarra 30 abril del año 2001, 24 de diciembre del año 2002 y de Galicia de 16 de diciembre del año 2003. Recuperada el 12 de agosto del año 2023, desde <https://www.anamib.com/anamib-en-la-prensa/doctrina-judicial-sobre-acoso-moral-en-el-trabajo/>.

Al día Argentina. “Cabe reputar como enfermedad profesional el padecimiento psíquico de una trabajadora a raíz del acoso laboral”. Recuperada el 3 de agosto del año 2023, desde <https://aldiaargentina.microjuris.com/2014/02/14/cabe-reputar-como-enfermedad-profesional-el-padecimiento-psiquico-de-una-trabajadora-a-raiz-del-acoso-laboral/#:~:text=Cabe%20reputar%20como%20enfermedad%20profesional%20al%20padecimiento%20ps%C3%ADquico%20que%20sufre,era%20sometida%20en%20su%20labor>.

El Salto. France Télécom, condenada por acoso laboral masivo: sus recortes provocaron al menos 19 suicidios. Recuperada el 13 de agosto del año 2023, desde <https://www.elsaltodiario.com/orange/france-telecom-condenada-acoso-laboral-masivo-19-suicidios#:~:text=Orange-,Orange,m%C3%A1s%20de%20cien%20mil%20personas>.

Cuadro 1 sobre incapacidades otorgadas, fue facilitada por la Comisión Central Evaluadora de Licencias e Incapacidades, por gestión de la Jefatura de Despacho de la Presidencia, todas de la CCSS, en los meses de junio y julio del año 2023.

Datos financieros de incapacidades, fue facilitada por la Sub-Área de Asesoría Prestaciones en Dinero, por gestión de la Jefatura de Despacho de la Presidencia, todas de la CCSS, en los meses de junio y julio del año 2023, revisados en fecha 19 de noviembre del año 2023.