

# Atienda los casos de acoso laboral



Judith Corella  
Elizondo

jcorella@bdsasesores.com

El acoso laboral es aquella situación cuando se ejerce violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado.

El acoso puede realizarse mediante comportamientos, palabras o actitudes en el trabajo.

Generalmente, este comportamiento tiene como fin degradar al funcionario, en cuanto a sus condiciones de laborales, para destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o conseguir su desmotivación laboral. Además, el acoso laboral puede incluir procesos para atormentar, hostigar o aterrorizar psicológicamente.

Es indispensable indicar que dicha práctica debe ser reiterada, y llevarse a cabo en un tiempo prolon-

gado, para que sea considerada como acoso laboral.

Además, es fundamental señalar la diferencia entre hostigamiento laboral y un eventual conflicto interpersonal en el trabajo.

En el país hay proyectos de ley para regular el acoso laboral, pero ninguno ha sido aprobado todavía. Ahora bien, sí existen resoluciones de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, máxima autoridad judicial en materia laboral.

En las fallos de la Sala Segunda, el acoso laboral ha sido reconocido y definido.

Por ejemplo, podemos citar la resolución 2004-00692 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, del 27 de agosto del 2004.

En ese fallo, la Sala Segunda señaló que el acoso es un "tipo de situación comunicativa que amenaza con infligir al individuo graves perjuicios psíquicos o físicos. El *mobbing* (al acoso laboral) es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas en forma aislada,

podrán parecer anodinas (insignificantes), pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos".

**Código de Trabajo.** Ante la ausencia de una ley para dar sustento a la protección en contra del acoso laboral, se puede recurrir a otras normas, como el Código de Trabajo.

El artículo 15 de esta normativa dispone que, en ausencia de norma o de una ley escrita, los casos pueden resolverse con base en otras fuentes jurídicas.

Esta norma permite que recurramos a la aplicación de los principios generales del Derecho de Trabajo para delimitar, interpretar e integrar las fuentes escritas del ordenamiento en caso de enfrentar un caso de acoso laboral.

De igual forma, podemos citar el artículo 69 del Código de Trabajo, el cual hace referencia a normas sobre la protección de la integridad e imagen de la persona, cuando señala que los patronos deben guardar a los trabajadores la debida conside-

ración, absteniéndose del maltrato de palabra o de obra.

En cuanto a otras regulaciones, el Manual de Procedimientos de la Inspección del Ministerio de Trabajo se refiere a la materia en el capítulo V y desarrolla tanto el concepto de acoso laboral como el proceso que sigue esa instancia si recibe una denuncia por esta causa.

Contar con una disposición normativa, que regule el tema del acoso laboral, aclarará el proceder en caso de darse la conducta y otorgará seguridad jurídica a ambas partes (denunciante y denunciado).

Para las instituciones que pretendan regular el tema, es aconsejable aprobar una norma interna.

En este reglamento deben considerarse aspectos como el proceso a seguir para la investigación de una denuncia de acoso laboral, las instancias encargadas de la investigación y las posibles sanciones por esa conducta, previo cumplimiento del debido proceso en caso de ser procedente, entre otros temas que deben incluirse.