

Una ley contra el acoso laboral

Eric Briones Briones

ABOGADO LABORALISTA

Las estadísticas de la Defensoría de los Habitantes registran, en los últimos diez años, más de 600 denuncias por acoso laboral en el sector público. Tal cifra es un indicador de la necesidad urgente de una ley para detener este flagelo.

Costa Rica ocupa el tercer lugar en el continente americano (solo superado por Uruguay y Ecuador) como país donde la población trabajadora manifiesta haber sufrido acoso laboral: un 45 % en la Administración Pública y un 55 % en el sector privado.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 583 millones de personas en el mundo afirman haber padecido acoso laboral.

El acoso laboral es una conducta que se manifiesta a través de gestos, palabras, comportamientos y actitu-

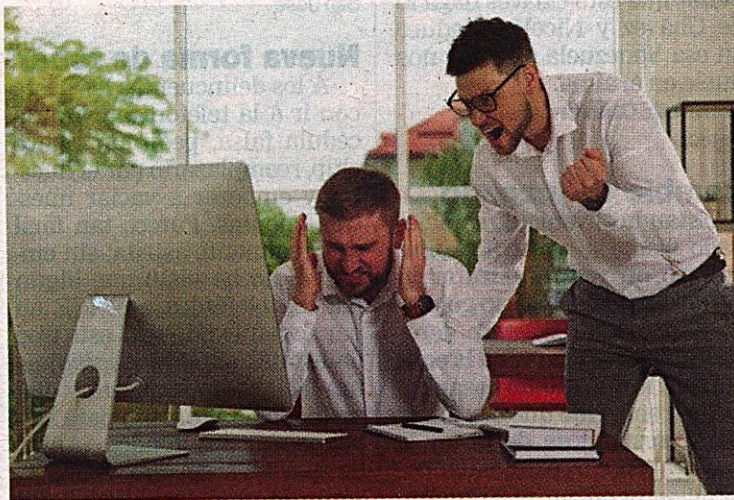


FOTO: SHUTTERSTOCK.

des que, por su repetición o sistematización, atentan contra la dignidad humana. Esta conducta repercute en la integridad psíquica o física de la persona, pone en peligro su empleo y, por ende, degrada el ambiente laboral.

En 2011, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) gastó más de ₡743 millones en 5.018 incapacidades relaciona-

das con trastornos derivados del trabajo. Entre 2018 y 2022, la exposición frecuente y prolongada al estrés laboral o al hostigamiento costó al erario cerca de ₡50.000 millones en gastos médicos, producto de la atención de trastornos mentales potencialmente asociados a situaciones laborales.

Eso no es todo. La Inspección de Trabajo, como ente

583 millones de personas en el mundo afirman haber padecido acoso laboral

administrativo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, reporta un aumento significativo en las denuncias de acoso laboral: en 2008 se atendieron 36 denuncias; en 2009, 92; en 2012, 105; en 2019, 195; y en 2022, 207.

Estos datos reflejan un crecimiento exponencial en la problemática y evidencian una marcada diferencia de género: desde 2011, las mujeres son las principales víctimas de acoso laboral, con un 71 % de los casos frente al 29 % reportado por los hombres.

Por tanto, es imperativo diseñar un marco regulatorio legal que desaliente, prevenga, trate y sancione el acoso laboral. Además, se deben establecer criterios claros para definir qué es y qué no es acoso en el trabajo, evitando que se inter-

preten como tales conductas legítimas como una llamada de atención, una investigación disciplinaria u otras acciones aisladas.

Es igualmente necesario ratificar e incorporar el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso laboral. Sería oportuno contar con una ley que evalúe si el acoso debe regularse exclusivamente en las relaciones laborales y si debería ser tratado en la jurisdicción laboral o penal, como sucede en otros países o en Costa Rica en los casos de acoso callejero y predatorio.

Esta legislación debe incluir mecanismos de protección para las víctimas y los testigos, además de crear la figura del denunciante calificado.

Mientras no exista una ley, las instituciones públicas y las empresas privadas deberían realizar estudios de clima organizacional para detectar problemas de esta naturaleza, utilizando la guía proporcionada por el Consejo de Salud Ocupacional.

A pesar de que, durante las últimas dos décadas, se han presentado ocho proyectos de ley sobre esta materia, ninguno ha sido aprobado.■