

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

CONCEPTUALIZACIÓN MÉDICO LEGAL DEL ACOSO LABORAL

*Edgar Madrigal Ramírez**
Jorge Calderón Elizondo+

RESUMEN

El “mobbing” describe formas severas de acoso laboral en las organizaciones y se ha definido como una serie de violencias sistemáticas verticales u horizontales en la jerarquía de la empresa y que lesiona a la víctima en múltiples ámbitos, incluyendo el social, familiar, psicológico y físico. El acosador suele utilizar estrategias de ataque a la persona, a las condiciones propias de su trabajo, la comunicación, la violencia abierta o a la estabilidad del sujeto en el grupo. La víctima suele ser una persona trabajadora muy competente y sobresaliente, cooperadora, comprometida que puede cursar por diversas fases de manifestaciones clínicas que van desde síntomas ansiosos y depresivos hasta consecuencias posteriores en las emociones, el pensamiento y la visión de mundo. La valoración médico legal es compleja y debe hacerse de forma exhaustiva y detallada. En la realidad costarricense falta mayor marco normativo tanto desde el punto de vista administrativo como judicial que dificulta la tipificación de la falta e indirectamente el análisis médico legal a la luz de una ley o norma específica; en efecto, el Código Penal costarricense no hace alusión explícita al concepto de acoso laboral y no hay ley específica para el tema, lo cual hace que el abordaje deba realizarse desde varias perspectivas.

PALABRAS CLAVES

Mobbing, acoso laboral, perfil de víctima, perfil de agresor, valoración médico legal, leyes laborales de acoso.

ABSTRACT

“Mobbing” describes severe forms of harassment in organizations and has been defined as a series of vertical or horizontal systematic violence in the hierarchy of the company and that harms the victim in many areas, including social, family, psychological and physical. The bully often used strategies to attack the person’s own conditions of their work, communication, open violence or the stability of the subject in the group. The victim is usually a very competent and outstanding hardworking, cooperative, committed that may occur at various stages of clinical manifestations ranging from anxiety and depressive symptoms until later consequences on emotions, thinking and worldview.

The forensic assessment is complex and must be done in a comprehensive and detailed. In Costa Rica’s largest regulatory framework actually missing from both administratively and judicial difficult typing and indirectly lack the forensic analysis in the light of specific law or regulation; In fact, the Costa Rican Penal Code makes no explicit reference to the concept of bullying and there is no specific law on the issue, which makes the approach to be performed from several perspectives.

KEYWORDS

Mobbing, harassment, profile victim, offender profile, forensic assessment, labor laws harassment.

Recibido para publicación 11/2/15, aceptado el 25/3/15

* *Jefe Unidad Médico / Legal / Laboral*

+ *Médico residente de Medicina Legal, Departamento de Medicina Legal. Correo electrónico: jcalderone@poder-judicial.go.cr*

Introducción:

En una sociedad tan industrializada como la actual, la fuerza laboral suele verse asediada por presiones en pos de la productividad y eficiencia en las empresas; las exigencias y demandas de un mundo capitalista suelen desvirtuar el valor real que representa el trabajador como persona y su aporte de mano de obra. En esta vorágine de “productividad desmedida” los niveles de mando de las empresas suelen presionar a sus trabajadores de forma desproporcionada y en algunos casos, esta presión resulta insana al incluir el elemento de la violencia en su dinámica. Esta violencia puede incluir el concepto de “acoso laboral”, el cual reviste características especiales y podría conllevar un gran daño al trabajador. La valoración del daño dentro de un proceso legal a causa de una demanda de “acoso laboral” es complejo y reviste problemática en cuanto al trato judicial y desde la perspectiva médico forense; es así como se presenta una conceptualización básica como aporte al quehacer médico legal.

Definición:

El acoso laboral puede ser designado también como “mobbing”, “psicoterror laboral”, “hostigamiento psicológico en el trabajo”, entre otros. La palabra “mobbing” fue introducida por Konrad Lorenz refiriéndose “al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios acosando a un animal solitario mayor con la finalidad de ahuyentarlo y proteger al grupo” (Cortés, 2011) y a su vez la palabra proviene del verbo “to mob” que se puede traducir como “atacar, maltratar, asediar” (Hirigoyen, 2001).

En 1984, el psicólogo de origen alemán Heinz Leymann introduce el concepto de acoso laboral (mobbing) para describir las formas severas de acoso en las organizaciones.

En un sentido más amplio, numerosos autores han tratado de dar una definición a este fenómeno, rescatándose en este artículo lo ya manifestado por investigadores de la talla de Leymann, Hirigoyen, Soria y diversos otros autores a nivel mundial, logrando obtenerse una conceptualización general que incluye los siguientes elementos:

Acoso laboral: *Se refiere a la comunicación o actitudes hostiles dirigidas de forma sistemática en el tiempo (frecuente y repetida) por parte de un grupo o persona perteneciente al lugar del trabajo, que puede ser un compañero del mismo nivel, de nivel inferior jerárquico, pero más frecuentemente un superior y que se ejerce contra una o varias personas que se encuentran en una posición susceptible y que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño laboral o con su organización, si no que tiene su origen en las relaciones interpersonales establecidas en una empresa (Soria, 2010 e Hirigoyen, 2001); esto destruye a la víctima en múltiples áreas de la vida, incluyendo el ámbito social, familiar, psicológico, físico, etc y que tiene como objetivo la autoeliminación del trabajador del ámbito laboral específico o bien para satisfacer impulsos perversos psicopáticos del hostigador (Soria, Hirigoyen, Piñuel), algunos, como la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (2011) lo consideran como un síndrome médico crónico y degenerativo.*

Vista esta definición, podemos establecer que el acoso laboral no es la simple descarga de agresividad de un individuo estresado, desacuerdos profesionales, sobrecarga o malas condiciones en el trabajo (Hirigoyen, Soria), así como tampoco las directrices para mantener el orden, las exigencias técnicas, la asignación de deberes y órdenes para el cumplimiento laboral.

En su origen se han hecho varias propuestas, como la naturalización de la violencia, la exigencia de producir a toda costa, imposición de una cultura de trabajo sin espacios de comunicación, roles y responsabilidades difusas; sin olvidar el deseo meramente psicopático de lesionar.

Epidemiología:

En el año 1990 Leymann indica que el 3.5% de los trabajadores sufrían mobbing, en el año 1996, una encuesta en los países de la Unión Europea establece un 4% de trabajadores que fueron objeto de violencia física, 2% de acoso sexual y 8% de intimidación (Hirigoyen, 2001); describiéndose una frecuencia de entre el 3-10% dependiendo de los instrumentos usados para su diagnóstico; suele darse en empresas medianas.

Tipos de acoso:

- i. Vertical desde el jerarca, es el más frecuente y suele proporcionar consecuencias mucho más graves debido al aislamiento que produce.
- ii. Horizontal (entre compañeros), generalmente por pugnas de ascensos y puestos.
- iii. Vertical hacia el jerarca.

Métodos de acoso:

Los métodos y técnicas de acoso son innumerables, sin embargo, a continuación se citan algunas relevantes clasificadas de forma sistemática:

A. Ataque a la persona:

Se desacredita a la persona en cuanto a sus capacidades para el desempeño específico de su trabajo, con frecuencia frente a sus compañeros, utilizando calificativos despectivos. Se pueden crear chismes relativos a la persona o se critica su vida privada e inclusive se profieren injurias para degradarla. Puede utilizarse lenguaje no verbal que implica menosprecio, imitación de sus gestos y posturas para ridiculizarlo. Ataques a la orientación sexual, papel de género, ideologías, orígenes y creencias que caracterice a la víctima. Se le hace dudar al sujeto acerca de su idoneidad emocional o física para el desempeño laboral.

B. Ataque a las condiciones propias del trabajo:

No se le brinda toda la información o instrumentos requeridos para la ejecución de una labor. Puede criticarse el trabajo que se efectúa de manera injusta, minimizando el producto del esfuerzo e ignorando los éxitos, en ocasiones se monitorea detallada y desmedidamente las labores malintencionadamente. Puede castigarse la iniciativa del sujeto en la toma de decisiones. En el ámbito de producción no se le asigna trabajo, el trabajo es excesivo o peligroso o bien, se asigna un trabajo de menor dificultad. Asimismo se le puede cambiar la labor que usualmente realizaba la víctima estableciendo nuevas tareas. No se le convoca a reuniones, foros, no se le permite emitir voz ni voto en las decisiones de la oficina. Se premia el trabajo de otros trabajadores que con frecuencia no es de calidad y se invisibiliza la excelencia del trabajo de la víctima. Se niegan oportunidades de promoción laboral y académica. Se le induce a error con el fin de establecer debidos procesos.

C. Ataque a la posibilidad de comunicación:

El acosador obvia la presencia del sujeto, por ejemplo dirigiéndose al resto de personas presentes sin siquiera establecer algún tipo de contacto con la víctima, no lo atiende en la oficina, cierra la puerta para obstruir la comunicación, no contesta correos o llamadas, no acepta peticiones de entrevista, puede rechazarse el contacto visual, se ignora su presencia. El acosador instala a la víctima de forma apartada, aislándolo del grupo y/o se le prohíbe hablar con los demás o con ciertas personas.

D. Violencia abierta:

Puede haber amenaza verbal o escrita, o bien actos de violencia física, sexual o verbal (se le levanta la voz o se usa tono sarcástico).

E. Ataque de la estabilidad del sujeto en el grupo:

Favorece que se rompan lazos sociales o de cohesión de grupo, rompe la comunicación de los contactos (amistades y personas más cercanas) del sujeto, lo cual logra al cambiar el rol de trabajo constantemente, bajo amenaza o la creación de chismes.

Fases del acoso:

Varios autores, en especial Leymann y Soria establecen diversas fases en que evolucionaría un caso de acoso laboral, en resumen se cita:

1. Fase prepatogénica en que el hostigador busca y configura el lado débil de la víctima.
2. Fase patogénica que se compone de cuatro etapas:
 - A. De incidentes conflictivos que se sobredimensionan e inicio de los rumores en la compañía.
 - B. Da inicio la sintomatología a todo nivel debido a la estigmatización.
 - C. En esta fase el sujeto tiene grave compromiso de su salud y vida social, además de su desempeño laboral.
 - D. Es la fase de expulsión o marginación de la vida laboral; puede inclusive precipitar al suicidio.

Manifestaciones clínicas:

El acoso suele desencadenar manifestaciones muy estereotipadas, entre otras se citan:

- I. Ansiedad: El sujeto se siente nervioso, cansado, en estado constante de alerta, con alteraciones del sueño, con manifestaciones psicósomáticas: problemas digestivos, migrañas, alergias, problemas neuroendocrinos, etc. Se ha descrito inclusive un síndrome de estrés postraumático, desconfianza extrema y pérdida de la confianza en sí mismo.
- II. Depresión: Debido al agotamiento, el sujeto pasa a una fase de tristeza, anhedonia, culpa y sentimiento de desvalorización.
- III. Consecuencias posteriores: Flashbacks, conductas de miedo, evitación, pérdida de la esperanza, sensación de fracaso y humillación y de una existencia dañada. Algunos cuando se vuelven a emplear o sobreviven a la empresa originaria, suelen desarrollar rasgos paranoicos y rigidez de la personalidad, pueden revisar muchas veces su propio trabajo y justifican hasta la tarea más sencilla que realizan (Hirigoyen, 2001). A nivel social pueden desarrollar intolerancia a la frustración, aislamiento social y rencor.

Perfil del agresor:

Si bien no existe un perfil determinado de acosador laboral, se suelen encontrar los siguientes elementos:

- Baja autoestima, de tal forma que el abuso encubrirá su mediocridad.
- Carecen de capacidad para escuchar, dialogar, reconocer al otro o reconocer su lenguaje no verbal, para respetar o tener compasión.
- Usan el doble vínculo, técnicas de descalificación y no permiten puntos de vista diferentes al suyo. Envidia hacia personas más asertivas, más jóvenes o con virtudes que las hacen sobresalir.

- Se ha descrito la personalidad narcisista, psicopática, antisocial, paranoide o la llamada personalidad maligna descrita por Soria (obsesión por aniquilar o destruir todo lo que se considera vital).
- Su éxito se basa principalmente en que haya un secreto de sus acciones, ya sea porque lo hace de forma sigilosa o amenazante, o bien porque hace partícipe a un grupo (el testigo mudo descrito por Soria) para que siga operando el abuso y sea reforzado por estos.

Perfil del hostigado:

No se puede hablar de un perfil determinado, así que cualquier persona puede ser acosada, sin embargo, las víctimas pueden compartir algunas características de riesgo:

- A. Personas muy competentes y que sobresalen del resto, con gran capacidad de trabajo, cooperadoras, respetuosas, muy comprometidas con su trabajo, emotivos, sensibles.
- B. Estos sujetos suelen enfrentarse a la jerarquía frente a la incongruencia y autoritarismo y no suelen tomarse las indirectas en serio por el simple hecho de no querer sentirse ofendidas; sin embargo conforme avanza el acoso, la persona puede sentir miedo de perder su empleo y obedece al acosador.
- C. Pueden ser personas que no se considerarían del montón por alguna característica peculiar de su personalidad: raza, sexo, forma de vestir o conducirse, orientación o identidad sexual, ideologías, gestantes, añosos, etc.
- D. Suelen tener un gran sentido de la justicia, la ética, son autónomas e independientes, algunas gustan de cierto grado de aislamiento.
- E. Personas temporalmente debilitadas por lo cual les es difícil cumplir con la cuota y calidad del trabajo asignado; o bien, que exhiban baja autoestima.

Elementos de la Valoración médico legal:

Este tipo de valoración es compleja, sobre todo porque incluye muchos conceptos legales y tiene elementos de la organización del trabajo y de diagnóstico diferencial, se anotan algunos elementos:

1. Historia médico legal exhaustiva y detallada, buscando elementos tanto de la dinámica laboral que el paciente aduce como de la sintomatología que indica el paciente se le ha producido.
2. Historia longitudinal en búsqueda de aspectos que expliquen la personalidad actual del paciente y de sus patologías o rasgos de fondo, tanto a nivel constitucional como a nivel psicológico.
3. Examen físico buscando patología de diagnóstico diferencial y de elementos compatibles con algún cuadro clínico como el anotado anteriormente.
4. Exámenes de laboratorio o gabinete para descartar patología orgánica.
5. Estudio de expedientes médicos en búsqueda de la evolución clínica en el tiempo, estados anteriores y antecedentes clínicos.
6. Interconsultas con especialistas en el área de psicología y/o psiquiatría, estudiando a detalle las inquietudes que se le planteen.
7. Análisis de la información y resumen de la misma a la luz de la legislación y normativa nacional vigente, asimismo con respecto a los diagnósticos diferenciales, en especial la simulación, la neurosis de renta, trastornos de ansiedad, depresión o psicosis previos, etc.
8. Conclusión médico legal de acuerdo a los instrumentos analizados y a los alcances y limitaciones que puede tener la investigación médico legal frente a los elementos jurídicos vigentes.

Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado (LIPT-60):

Si bien no es el único instrumento que puede utilizarse para inventariar los elementos que pueden estar presentes en un caso de supuesto acoso laboral, el LIPT-60 logra describir de manera bastante objetiva y demostrable varias

actividades características de mobbing. Consiste en un cuestionario que proporciona información global de la frecuencia e intensidad con que se percibe el conjunto de las estrategias de acoso. Consta de 6 subescalas que se valoran en los siguientes índices: Desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, incomunicación o bloqueo de la comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y desprestigio personal. A su vez, cada subescala presenta ítemes afines que se valoran de acuerdo a lo que se haya determinado durante el interrogatorio del paciente (puntuación de cero a cuatro).

Además de los índices anteriores, se establecen otros tres de tipo global:

- El Número total de estrategias de acoso psicológico (NEAP), que resulta del conteo simple de todas las respuestas distintas de cero.
- El Índice global de acoso psicológico (IGAP) en que suma los valores a cada estrategia y los divide entre el número total de estrategias.
- El IMAP (Índice medio de acoso psicológico) que mide la intensidad de las estrategias de acoso experimentadas, sumando los valores de cada estrategia entre el número total de respuestas positivas.

La interpretación de la escala se hace en tres niveles, el global, el dimensional y el de la estrategia concreta y la presencia de determinados síntomas, se mide por los índices globales. Se utilizan tres baremos para interpretar la puntuación. Se explicará el baremo 2 que se refiere a las personas que dicen sufrir de acoso laboral:

- 1) Si en IGAP o en más de 2 dimensiones hay una puntuación en el percentil 60 o por encima, hay alta probabilidad de acoso.
- 2) Si en el IGAP o en más de 2 dimensiones hay una puntuación por encima del percentil 30 y por debajo del 60, hay moderada probabilidad de acoso.
- 3) Si en el IGAP o en más de tres dimensiones hay una puntuación por encima del percentil 15 hasta el percentil 30, hay probabilidad que se encuentre en una organización generadora de estrés laboral, pero sin llegarse a un acoso psicológico en el trabajo.
- 4) En cualquier otro caso, la probabilidad de que se produzca acoso laboral es muy baja.

Se invita al lector a revisar con mayor detenimiento el trabajo de González, 2005.

El punto de vista Judicial

En instancias judiciales de materia laboral, para resolver las demandas por acoso laboral se utilizan varios tipos de pruebas (Madrigal, 2014), tales como:

- I. Pericial: Por ejemplo los dictámenes médico legales y psiquiátrico-psicológico forenses.
- II. Testimonial: Se echa mano de personas que hayan presenciado alguno o algunos de los eventos que describe la supuesta víctima y que se encuentren en disposición de brindar declaración.
- III. Confesional: Se da cuando el imputado confesara el hecho.
- IV. Documental: Basado en correos electrónicos, cartas, memorandums que haya dejado el supuesto acosador.

A la luz de estas pruebas, se realiza el análisis respectivo en cuanto al marco normativo, del cual se hará una breve reseña:

Normativa en Costa Rica

En Costa Rica no existe una legislación específica dirigida al acoso laboral, que normalice las pautas a seguir en estos casos y permita a las personas al momento de establecer una demanda poder acceder de una manera más clara el accionar judicial. Así las cosas, se podría tratar desde dos puntos de vista:

1. Administrativo: Algunas instituciones tienen protocolos sobre cómo manejar el tema, como por ejemplo el Ministerio de Trabajo, en dicha instancia se realiza una investigación y una audiencia para determinar la sanción o para determinar algún posible acuerdo entre las partes, sin embargo esta vía no es coercitiva.
2. Judicial: los Jueces de la República recurren a distintas normativas legales nacionales y a revisión o evaluación de foráneas.

Algunas de estas normativas son:

A. La Constitución Política, específicamente el artículo 41 sobre acceso a la justicia (“todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido”) y el artículo 56 acerca del derecho al trabajo (“trabajo es un derecho del individuo... el Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil... e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre”).

B) Del Código de Trabajo, sobresale el Artículo 15 que indica “Los casos no previstos en este Código... se resolverán de acuerdo con los principios generales de Derecho de Trabajo, la equidad, la costumbre o el uso locales” y el artículo 69 acerca de las obligaciones de los patronos que indica en su inciso “c”, “guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra”.

Además se puede realizar interpretaciones de los artículos 16, 17, 19, 81, 83 y 195 del mismo código.

C) Código Civil respecto al artículo 1045, indica que “Todo aquel que por dolo, falta, negligencia o imprudencia, causa a otro un daño, está obligado a repararlo”

D) De la Ley General de Administración Pública en su artículo 191 que reza “La Administración deberá reparar todo daño causado a los derechos subjetivos ajenos por faltas de sus servidores”.

E) Jurisprudencia: Existen varios votos de Jueces de la República que sirven de guía para la resolución de los casos, tenemos por ejemplo los siguientes (Romero, 2006):

A. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia:

- i. Voto 792-03 en que se conceptualiza al mobbing basándose en los criterios de Leymann e Hirigoyen.
- ii. Voto 342-04, que retoma el artículo 69 del Código de Trabajo, e indicando que la actitud laboral abusiva puede ser considerada como acoso moral en el trabajo.
- iii. Voto 692-04, en el cual concluye que “la perjudicada por ser demandada sin motivos y no demostrar con fundamento el despido y por presentar hostigamiento por parte de los representantes patronales, fue víctima de acoso laboral”.

B. Sala Constitucional:

- i. Voto 592-04, que indica que “al ofendido se le trasladó a un puesto desconocido por él, por supuestas acusaciones falsas hechas por su superior para desprestigiarlo, considerándose que dicha acción fue abusiva”.

Asimismo se utilizan normativas internacionales tales como:

1. La Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 12 indica que “Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación”; asimismo pueden utilizarse los artículos 6, 8, 14 y 23.

2. Convención Interamericana para la erradicación de la violencia contra la mujer que en el artículo 3 indica que “Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”, puede leerse también el artículo 4.
3. Convención Americana de Derechos Humanos, artículo 5 que habla sobre el derecho a la integridad personal “Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral” y “Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes”
4. Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación. El artículo primero describe la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Actualmente se encuentra en la Asamblea Legislativa dos proyectos de ley que pretenden regular y unificar criterios en los casos de denuncia por acoso laboral:

A-Proyecto de Ley, expediente 15.211 sobre el acoso psicológico y moral en el trabajo, presentado por Carlos Avendaño Calvo que da como definición de acoso laboral en su artículo 2, “toda aquella situación en la que una persona o varias, sean superiores jerárquicos o no, ejerzan violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre una u otras personas en el lugar de trabajo... incluye el proceso de atormentar, hostigar o aterrorizar psicológicamente a otros en el trabajo”

Desde el punto de vista de la jurisprudencia laboral coloca al hecho como punible por provocar daño moral, sin embargo no lo declara como un riesgo del trabajo, pero sí le otorga jurisdicción laboral (ver artículo 8) que indica: “Las demandas por acoso psicológico y moral se podrán presentar ante los tribunales laborales para que se apliquen las sanciones establecidas en la presente Ley y según el artículo 17 indica “Cuando, mediante sentencia, se compruebe el acoso moral y psicológico, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral”.

B. Proyecto de ley: Ley contra el hostigamiento laboral en el empleo y la docencia, expediente 17.460, presentado por José Merino del Río, este define el hostigamiento laboral en su artículo 2 como “el ejercicio extralimitado de un poder... en el entorno laboral, mediante el uso sistemático, recurrente, progresivo, de la fuerza intimidatoria, que atenta contra la integridad moral de la persona trabajadora”. A la víctima se le repara el daño moral provocado, pero no encasilla al hecho como un riesgo laboral per sé, véase el artículo 25 que indica que “cuando mediante sentencia se compruebe el hostigamiento laboral, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral”.

En otras latitudes se aplican diversas normativas, tenemos las siguientes:

A. El caso de España (Toledano, 2011), en que el acoso laboral según el ordenamiento jurídico no se regula de manera específica, siendo que recurren a múltiples leyes para hacer resolver estas denuncias, como la Ley 62/2003, que tilda como un hecho punible al “acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial” (Artículo 13 bis). En lo penal la denuncia podría ser por coacción, amenazas o cualquier otra variedad de conducta delictiva y es un delito de resultado, se sanciona la conducta que atenta contra el bien jurídico protegido, o sea la integridad moral.

B. En Chile tampoco hay leyes específicas, se toman en cuenta normativas del Código del Trabajo, por ejemplo en el artículo 2 se establece: “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona” y el artículo 5: “el empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores”, entre otros. En la actualidad presentan en el plenario un Proyecto de ley que pretende modificar el Código del Trabajo para sancionar las prácticas de acoso laboral.

Conclusiones

1. En su definición, el concepto médico legal de acoso laboral debe incluir la actitud hostil prolongada de parte de la persona acosadora, la relación laboral entre ambas partes y la afectación en las diversas áreas de la vida del afectado.
2. El acoso laboral puede producir algún síndrome clínico que daña no sólo los aspectos psicológicos, si no también el ámbito físico, relacional, social y patrimonial de las víctimas.
3. En Costa Rica, el Código de Trabajo no hace alusión directa al acoso laboral, por lo cual debe analizarse desde varias perspectivas legales para poder determinar la sanción que se requiere desde el punto de vista judicial.
4. De acuerdo a la documentación analizada, la tendencia que se observa a nivel internacional, es a considerar al acoso laboral como un hecho punible ya que provoca un daño moral en la persona afectada, pero no es clasificada como un riesgo laboral.

Recomendaciones

1. Es necesario el establecimiento en Costa Rica de una legislación y normativa específica para el acoso laboral.
2. Es recomendable que los profesionales encargados de valorar este síndrome desde el punto de vista médico, psicológico o legal, tomen en cuenta todas las aristas anotadas con anterioridad al momento de emitir sus criterios técnicos y sus juicios.
3. Ante la ausencia de legislación específica en torno a llamar al acoso laboral como un riesgo de trabajo, el médico forense que valora el caso por solicitud de una Autoridad Judicial de competencia laboral, deberá elaborar sus pericias estableciendo las consecuencias psicofísicas y sociales que pueda presentar el paciente, descartando el estado anterior o posterior y diagnósticos diferenciales, indicando en su conclusión pericial las incapacidades que competan siempre y cuando se hayan establecido elementos sugerentes, pero enfatizando que le corresponderá a la Autoridad Judicial determinar si dichos elementos constituyen un riesgo de trabajo cuando la solicitud judicial haya sido planteada en dichos términos.

Referencias citadas

1. Cortés, L. (2011). El Mobbing: Síndrome de Heinz Leymann. Recuperado el 17/11/2014 de: Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo http://www.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/AMET2011/AMET2011/REC/TEXTO/10/10_08.pdf
2. Hirigoyen, M. (2001). El Acoso Moral en el Trabajo. Madrid, España: Paidós Contextos.
3. Soria, M. (2010). Manual de Psicología Jurídica e Investigación criminal. España: Psicología Pirámide.
4. Piñuel y Zabala, I. (2001). Mobbing: Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Madrid, España: SAL TERRAE.
5. Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. (2011, 18 al 20 de Mayo). VII Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, A.C.: El trabajo en la crisis. Desafíos y oportunidades. Mérida, Yucatán, México. González, J y Rodríguez, M. (2005). Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60. , Madrid, España: EOS.
6. Madrigal, J. (2014, 28 de enero). Entrevista: José Antonio Madrigal Soto, Juez del Poder Judicial de Costa Rica. San José, C.R.
7. C.R. Constitución Política de la República de Costa Rica. (1949). San José, C.R.: Imprenta Nacional.

8. C.R. Código de Trabajo (2004). San José, C.R.: Publicaciones Jurídicas.
9. C.R. Código Civil (1999). San José, C.R.: Investigaciones Jurídicas
10. C.R. Ley General de la Administración Pública. (2008). San José, C.R.: Investigaciones Jurídicas.
11. Romero, J. (2006, Set.-Dic.). Mobbing laboral: acoso moral, psicológico. *Revista de Ciencias Jurídicas*, 111.
12. UNESCO. (2008). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Santiago, Chile: Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe.
13. Convención de Belém do Pará. (1996). Convención Interamericana para la Erradicación de la Violencia Contra la Mujer. Recuperado el 27/11/2014 de: http://www.unicef.org/argentina/spanish/ar_insumos_ConvencionBelem.pdf
14. Organización de los Estados Americanos (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos. Recuperada el 27/11/2014 de: http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
15. Organización Internacional del Trabajo. (1958). C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Recuperado el 27/11/2014 de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111#A8
16. Avendaño, C. Proyecto de Ley, expediente 15.211 sobre el acoso psicológico y moral en el trabajo. Asamblea Legislativa de Costa Rica. Recuperado el 27/11/2014 de: <http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/index.php/todaslasnoticias/52-2005/208-proyecto-de-ley-contra-el-acoso-psicologico-y-moral-en-el-trabajo>
17. Chacón, A. y Merino, J. (2009). Proyecto de ley: Ley contra el Hostigamiento Laboral en el Empleo y la Docencia, Expediente N.º 17.460. Departamento de Servicios Parlamentarios, Asamblea Legislativa de Costa Rica Recuperado el 24/11/2014 del sitio web: http://www.asamblea.go.cr/Iniciativa_Popular/Centro_Dudas/Lists/Formule%20su%20pregunta/Attachments/464/17460.doc.
18. Toledano, J. (2011). El Acoso Psicológico en el lugar de trabajo: Mobbing. Escola de Prevenció i Seguretat Integral – Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado el 24/11/2014 de: http://www.grafoanalis.com/Toledano_Mobbing.pdf
19. Hernández, C. y Urquieta, S. (2009). Mobbing y su regulación. Análisis jurisprudencial hasta noviembre de 2009. Universidad de Chile Facultad de Derecho Departamento del Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Recuperado el 17/11/2014 de: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2009/de-hernandez_c/pdfAmont/de-hernandez_c.pdf
20. Castillo, S. (2004). Acoso moral y sus repercusiones médico legales. *Revista Medicina Legal de Costa Rica*, 1, 21.