

MOBBING LABORAL: ACOSO MORAL, PSICOLÓGICO

Dr. Jorge Enrique Romero-Pérez^()*

Catedrático de Derecho Económico Internacional
Director del Instituto de Investigaciones Jurídicas
Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica

(Recibido 29/09/05; aceptado 05/04/06)

(*) e-mail: jorgerp@hotmail.com; y, jorgerp9@yahoo.com.
Telfax (506) 250-1160; y, (506) 259-4844
Apartado postal 1264 Y Griega 1011, San José Costa Rica

RESUMEN

En la sociedad actual la agresión laboral ha llegado a niveles alarmantes.

En este artículo se hará una exposición del *mobbing*, con sus características y efectos.

Se hará una combinación de información en base a la doctrina, normativa y jurisprudencia.

Palabras clave: acoso, ambiente laboral y educativo, violencia psíquica, estrés laboral.

ABSTRACT

In present society, labor harassment has reached disturbing levels.

This article discusses *mobbing*, its characteristics, and effects. It presents a combination of facts based on the doctrine, norms, and jurisprudence.

Key words: harassment, labor and educational milieu, psychological violence, labor stress.

SUMARIO

Introducción

1. Antecedentes
2. Las 45 acciones de Heinz Leymann
3. Etimología
4. Concepto
5. Algunos sinónimos de *mobbing*
6. Acoso moral en el trabajo
7. Formas de expresión
8. Tipología
9. Objetivo
10. Lo que no es el *mobbing*
11. Relación del *mobbing* con algunos campos profesionales
12. Normas jurídicas
 - a) Constitución Política
 - b) Tratados, Convenios, Declaraciones
 - c) Código de Trabajo
 - d) Ley No. 2694 de 1960 sobre la no discriminación
 - e) Proyecto de ley, expediente No. 15.211
13. Jurisprudencia

Conclusión

Glosario

Bibliografía

INTRODUCCIÓN

Se ha extendió la preocupación por el llamado *mobbing* laboral, que produce en las personas que lo sufren depresiones, angustias provocadas por el acoso o la agresión de sus iguales, inferiores (compañeros de trabajo) o sus jefes.

En Costa Rica no existe una ley que regule este hecho social, el cual tiene aristas sociológicas, políticas, económicas, jurídicas, psicológicas.

Sin embargo, la jurisprudencia judicial ha resuelto en torno al tema del *mobbing* con base en el Código de Trabajo, haciendo una subsunción; y, al tenor de la *ley 2694 del 22 de noviembre de 1960: ley sobre la prohibición en la discriminación del trabajo*.

Este ensayo es una aproximación preliminar sobre este tema. En la bibliografía damos cuenta de la poca producción nacional de libros y artículos de revista, así como también de una escasa jurisprudencia judicial a nivel local.

En Internet sí hay una suficiente cantidad de sitios en los cuales encontrar información sobre esta actividad hostil.

1) ANTECEDENTES

Charles Darwin (1809-1882, naturalista inglés) en el estudio que hizo sobre animales, se refiere a exclusiones de los líderes viejos por los más jóvenes o al líder viejo que se le reta constantemente para que defienda su liderazgo dentro de la manada; también, si hay dentro del grupo un individuo enfermo y la manada debe avanzar, se le deja atrás o se le excluye; o , cuando el grupo considera que el líder está cansado y se le debe sustituir, lo hacen por la fuerza (Pérez, p. 6).

Algunas de las obras de Darwin: *El origen de las especies*, 1859
El origen del hombre, 1871

El profesor Heinz Leymann (1932-1999), fue el creador de este concepto en el contexto europeo en los años ochentas del siglo XX. Las

ideas del etólogo *Konrad Zacharias Lorenz* (etólogo austriaco, 1903- 1989, Premio Nobel de Medicina en 1973) le sirvieron de inspiración para estudiar y comprender la agresividad en el mundo del ser humano. Lorenz la estudió en el mundo de los gansos y patos.

Lorenz usó este término para referirse a los ataques de un grupo de animales pequeños con el fin de atemorizar a un animal más grande. Se extendió para comprender el comportamiento agresivo de grupos animales con el objetivo de echar al intruso del territorio.

Por extensión, se usó para estudiar la agresividad de un grupo de niños contra un niño (ambiente de escuela).

El profesor *Heinz Leymann* nació el 17 de julio de 1932 en Alemania, pero se nacionalizó como ciudadano sueco en 1955. Vivió en Suecia por largos años. Era doctor en psicología, pedagogía y también obtuvo el grado de doctor en la ciencia médica de la psiquiatría.

A principios de los 80 el profesor Leymann encontró el mismo tipo de comportamiento hostil a largo plazo en empleados y en sus lugares de trabajo. Desde entonces *Heinz Leymann* es el experto internacional más reconocido en el campo del **mobbing** en los lugares de trabajo.

Trabajó como psicólogo clínico y era profesor de ciencias del trabajo en la *Universidad de Umea*, Suecia. Llega a tratar cerca de 1300 pacientes, un número importante de ellos fueron hospitalizados en una clínica que aplicaba programas especiales con el tratamiento desarrollado por el profesor **Heinz Leymann**.

Murió en 1999 en Suecia.

En el tema del *mobbing* fue importante la contribución del médico sueco *Peter Paul Heinemann* (1931, Alemania, 2003, Suecia); y, *Dan Olweus*, psicólogo noruego, en su aplicación al ámbito escolar (bullying).

2) LAS 45 ACCIONES DE HEINZ LEYMANN

Leymann indicó 45 acciones propias del mobbing:

A) *Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:*

1. El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.

2. Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.
3. Los compañeros le impiden expresarse.
4. Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta.
5. Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
6. Se producen críticas hacia su vida privada.
7. Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
8. Se le amenaza verbalmente.
9. Se le amenaza por escrito.
10. Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.).
11. Se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).

B) Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:

12. No se habla nunca con la víctima.
13. No se le deja que se dirija a uno.
14. Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros.
15. Se prohíbe a sus compañeros hablar con él.
16. Se niega la presencia física de la víctima.

C) Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:

17. Se maldice o se calumnia a la víctima.
18. Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador o el gang de acoso sobre la víctima.
19. Se ridiculiza a la víctima.
20. Se atribuye a la víctima ser una enferma mental.

21. Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.
 22. Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.
 23. Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.
 24. Se atacan sus creencias políticas o religiosas.
 25. Se hace burla de su vida privada.
 26. Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.
 27. Se le obliga a realizar un trabajo humillante.
 28. Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.
 29. Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.
 30. Se le injuria en términos obscenos o degradantes.
 31. Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.
- D) Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.*
32. No se asigna a la víctima trabajo ninguno.
 33. Se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma.
 34. Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas.
 35. Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.
 36. Se le asignan sin cesar tareas nuevas.
 37. Se le hace ejecutar trabajos humillantes.
 38. Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.
- E) Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.*
39. Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.

40. Se le amenaza físicamente.
41. Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.
42. Se le agrede físicamente, pero sin contenerse.
43. Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.
44. Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.
45. Se agrede sexualmente a la víctima. (www.mobbing.nu)

3) ETIMOLOGÍA

Mob: plebe, populacho, gentío, multitud exaltada que rodea o asedia a alguien o a algo, de modo hostil o amistoso.

También puede significar mafia (USA)

To mob: acción de ese gentío de agolparse en torno a alguien o a algo; o, de asediar, atropellar, agredir, acosar, atacar, maltratar, en masa o en grupo a alguien.

Deriva de la expresión latina *mobile vulgus*. Transmite la idea de una muchedumbre o multitud en movimiento (Jesús Villegas).

4) CONCEPTO

De acuerdo con *Heinz Leymann* el *mobbing* es:

El psicoterror en la vida laboral que conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética, la cual es administrada de modo sistemático por uno o varios sujetos, principalmente, contra una persona, la que a consecuencia de ese psicoterror es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes.

El acoso moral en el trabajo es el ejercicio extralimitado de un poder (jurídico o de hecho) en el entorno laboral, mediante el uso sistemático, recurrente, progresivo, de la fuerza intimidatoria, que atenta contra la integridad moral (autoidentificación de la persona que le da su equilibrio) (Lydia Guevara, *El acoso moral en el trabajo*, www.enach.transnet.cu).

Es una conducta abusiva que atenta por su repetición contra la dignidad o integridad psicológica o física de una persona (o grupo de personas), poniendo en peligro su posición de trabajo o deteriorando el ambiente laboral.

Es un comportamiento abusivo, malicioso o insultante, un abuso de poder destinados a debilitar, humillar, denigrar o injuriar a la víctima. (Di Cataldo Godoy, *Mobbing laboral*, www.estudio-dictaldo.com.ar)

Este comportamiento agresivo incluye el hacer señalamientos negativos de forma continuada sobre una persona o grupo de personas, criticarlas (s) constantemente, aislar la persona dejándola sin contactos sociales, regar o difundir falsas informaciones o ridiculizarla permanentemente.

En el *mobbing* hay una persona interviniente para provocar daño en otra. Es la presión laboral que tiende a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración (Lydia Guevara, *El acoso moral en el trabajo*, www.enach.transnet.cu).

5) **ALGUNOS SINÓNIMOS DE *MOBBING***

- acoso moral o psicológico
- psicoterror
- hostigamiento laboral
- persecución encubierta
- acoso perverso
- maltrato psicológico
- violencia psíquica
- ninguno

6) **ACOSO MORAL EN EL TRABAJO** (www.afibrom.org 2002)

Durante todos los tiempos, se ha producido un hecho dentro del mundo laboral, cual es el abuso que se produce por parte del empleador sobre el empleado, o lo que es lo mismo, el abuso del superior sobre el inferior o al revés. También, sucede en un nivel horizontal: entre compañeros de trabajo en igual jerarquía.

Este hecho, patente a lo largo de la historia, ha sido soportado como algo normal dentro de las relaciones laborales durante mucho tiempo, quizá llevados por el miedo o simplemente por necesidad.

La evolución de nuestra sociedad, nos lleva en línea directa hacia una toma de conciencia sobre la dignidad de la persona y la necesidad de reivindicar los derechos individuales, innatos dentro de todos los ámbitos de la vida, incluido el puesto de trabajo.

Dentro de esta evolución nace el fenómeno “nuevo” del acoso moral en el trabajo o como normalmente se denomina “*mobbing*”.

Podemos definir el acoso moral en el trabajo, o *mobbing*, de acuerdo con su descubridor Heinz Leyman, así:

Tiempo prolongado: como un fenómeno en que una persona o grupo de personas, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona, en el lugar del trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona abandone el lugar de trabajo.

Dentro de esta larga definición creo que debemos tomar como elementos esenciales los siguientes:

- Violencia psicológica extrema.
- Forma sistemática y recurrente
- Perturbación del ambiente laboral
- Conseguir el abandono del puesto de trabajo.

7) FORMAS DE EXPRESIÓN

Las formas de expresión más comunes del *mobbing* son, entre otras las siguientes:

- acciones contra la reputación o la dignidad
- acciones contra el ejercicio de su trabajo
- acciones de iniquidad
- manipulación de la comunicación o la información (Rodríguez, pp. 25 a 28; Vargas, pp. 47- 58).

8) TIPOLOGÍA DEL *MOBBING*

a) *Horizontal*

Se da cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente del trabajo, en los cuales ocupando un

nivel similar en la jerarquía ocupacional. El hostigamiento se da entre “iguales”.

b) Vertical descendente (***bossing***)

Se da cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima. El hostigamiento se da entre “desiguales” .

c) *Vertical ascendente*

Es poco frecuente que ocurra en la realidad, pues se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto de jefe victimizado. El hostigamiento se da entre “desiguales”.

Los inferiores asalariados tratan de serrucharle el piso al jefe para eliminarlo. Se puede dar una conducta de los subalternos de fuente-ovejuna (todos contra el jefe) (Abajo, pp. 31 a 39; Segura, pp. 35, 36; Vargas, pp. 76 a 87).

Félix Lope de Vega y Carpio (1562-1635). *Fuenteovejuna*, 1611-1613

9) **OBJETIVO**

En la especie animal (se recuerda lo obvio: el ser humano es parte del llamado Reino Animal), en general, la *agresividad* tiene varios objetivos, entre ellos:

- a.- delimitar el espacio o el territorio
- b.- lucha por el poder, eliminando los enfermos o los débiles
- c.- dominación de los integrantes del grupo, ya sea para obtener, ostentar, legitimar o conservar el poder
- d.- en lo que respecta al *mobbing* laboral: violencia contra un obrero de modo diario, para destruir las redes de comunicación de la víctima, su reputación y perturbar el ejercicio de las labores (Pérez, p. 6).

En este *mobbing* laboral, el objetivo es: intimidar, opacar, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con

vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, que suele presentar el hostigador (mobber) (Pérez, p. 9).

Desde el ángulo de la *sociología*, el *mobbing* laboral es una conducta desviada, respecto de lo que prescribe el control social. Por ello se entiende que existan sanciones para limitar o controlar esta conducta, pues atenta contra la cohesión y la integración de la sociedad y de los grupos sociales.

10) LO QUE NO ES EL MOBBING (Abajo, pp. 59 a 74).

Se diferencia el *mobbing* de otros comportamientos, como por ejemplo:

a) *Estrés laboral*

Esta figura es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de una persona que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas; y, que suele aparecer cuando se produce un desajuste entre el puesto de trabajo y la organización.

b) *Desgaste profesional*

El síndrome de *burn-out* (quemazón profesional, estar quemado) o de desgaste profesional. Se refiere al síndrome de agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y de baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas

c) *Acoso sexual*

Es una forma de abuso que incluye el hostigamiento reiterativo y continuado de una persona con fines, métodos o motivaciones de naturaleza sexual, ejercido desde una posición de poder, físico, mental o jerárquico, generalmente en un contexto laboral, docente, doméstico o de cualquier otra índole que implique subordinación del acosado o acosada.

10) RELACIÓN DEL MOBBING CON ALGUNOS CAMPOS PROFESIONALES

El *mobbing* tiene una incidencia en varios campos de la vida de las personas:

- Derecho: la normativa y la jurisprudencia administrativa y judicial aplicable.
- Política: efectos en el campo electoral y la incidencia del comportamiento de las personas en los espacio, relaciones y actores de la política.
- Economía: atañe a los costos financieros y contables que tiene para las empresas, públicas o privadas, los comportamientos *mobbing* en su interior.
- Sociología y antropología: los expertos en estos campos han realizado estudios, desde su perspectiva profesional, analizando estos comportamientos de los seres humanos.
- Filosofía: también, aquí se han llevado a cabo estudios que hacen una reflexión en torno a estas acciones y actitudes humanas.
- Psicología: en este terreno se originó la reflexión acerca del *mobbing* y sus diversas manifestaciones.
- Biología: los trabajos del etólogo Konrad Lorenz fueron pioneros en este campo.
- Medicina: se refiere al tratamiento médico que este hostigamiento requiere.
- Farmacia: se refiere a los fármacos que le recetan a las víctimas de esta clase de agresión.
- Fisicoculturismo: las estrategias a que se someten las víctimas del acoso moral para tratar de mantener un nivel de salud tolerable y aceptable.

Esto significa que los estudios sobre el *mobbing* deben ser interdisciplinarios, con el fin de tener una comprensión más adecuada y procedente sobre el mismo.

12) **NORMAS JURÍDICAS**

a.- Constitución Política

Artículo 56

(...) El Estado debe impedir que por causa de la ocupación se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía (...)

El texto completo de este numeral 56 dice: *el trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan una ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.*

Con base en este numeral constitucional 56, el proyecto de ley No. 15.211 sobre el acoso psicológico y moral en el trabajo, monta sus artículos.

b.- Tratados, Convenios, Declaraciones

i.- Declaración Universal de los Derechos Humanos, Naciones Unidas, 1948

Artículo 23.-

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

ii.- Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre, 1948

Artículo I.- Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo II.- Todas las personas son iguales ante la ley (...)

Artículo XIV.- Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes en el empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

iii.- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo OIT, 1958.

En su *artículo primero*, se afirma que el término discriminación comprende:

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;

Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación a los efectos de este convenio,. Los términos *empleo* y *ocupación* incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

c.- Código de Trabajo

Artículo 19

El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la Ley.

En los contratos de trabajo agrícolas, por precio diario, el patrono, en las épocas de recolección de cosechas, está autorizado a dedicar al trabajador a las tareas de recolección, retribuyéndole su esfuerzo a destajo con el precio corriente que se paga por esa labor. En tal caso, corren para el trabajador todos los términos que le favorecen, pues el contrato de trabajo no se interrumpe.

Artículo 69, c)

Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus Leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos:

- c) *Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.*

Artículo 81

Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:

- a) *Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra su patrono;*
- b) *Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo que se ejecutan los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpan las labores;*
- c) *Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo (...).*

Artículo 83, b)

Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo:

- b) *Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador.*

Por lo que respecta al ordenamiento jurídico costarricense, la Sala Segunda ha afirmado que en el *considerando VII* del **voto 655-05**, se afirmó que: *todavía nuestro ordenamiento jurídico no ha desarrollado la figura del hostigamiento laboral, aunque existe alguna tendencia legislativa a su regulación positiva. No obstante ello, la situación del hostigamiento puede subsumirse en algunas de las normas contempladas en el Código de Trabajo que le exigen al empleador dar un trato digno al trabajador* (artículos 19, 69 inciso

c) y 83). Luego, esta Sala ya ha tenido la oportunidad de ocuparse sobre el tema. En efecto, en la sentencia número 792, de las 14:35 horas del 18 de diciembre del 2003 se hizo una extensa explicación.

d.- Ley No. 2694 de 1960 contra la discriminación en el trabajo

Artículo 1. *Prohibase toda suerte de discriminación, determinada por distinciones, exclusiones o preferencias, fundada en consideraciones sobre raza, color, sexo, edad, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación o situación económica, que limite la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación.*

e.- Proyecto de ley, expediente No. 15.211: el acoso psicológico y moral en el trabajo (presentado por el ex diputado Carlos Avendaño Calvo).

Su artículo 2, nos da esta definición:

Se entiende por *acoso psicológico y moral en el trabajo*, 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 otra u otras personas en el lugar de trabajo, sea mediante comportamientos, palabras o actitudes, con el fin de degradar sus condiciones de trabajo, destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral. Incluye el proceso de atormentar, hostigar o aterrorizar psicológicamente a otros en el trabajo.

Su numeral 3 nos indica cuáles son las manifestaciones del citado acoso:

- 1.- El aislamiento o la falta de comunicación.
- 2.- Recargo de funciones, no asignación de las mismas o asignar las que sean incompatibles con su formación.
- 3.- Difusión de rumores o de calificativos negativos, así como generar desconfianza de sus valores morales e integridad, o provocar desprestigio.
- 4.- Discriminación en razón de sexo, raza, nacionalidad, religión o idioma.
- 5.- Intervención de los medios de comunicación utilizados por el trabajador o la trabajadora, tales como teléfono, fax, correos, correos electrónicos y otros.
- 6.- Agresiones sobre sus allegados.
- 7.- Intervención en el ámbito privado y personal del acosado o acosada.
- 8.- Ejercicio de mayor presión por parte de los superiores.
- 9.- Evadir los reconocimientos a que pueda ser objeto.
- 10.- Rechazo de la víctima por razones estéticas, de posición económica o social, relegando su capacidad o potencial humano.

Su artículo 8 establece la competencia de la jurisdicción laboral:

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 contra la persona acusada del hecho punible.

Por lo que respecta al daño moral, el numeral 17 manda:

Cuando, mediante sentencia, se compruebe el acoso moral y psicológico, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral, si ha sido acreditado, lo cual también será de conocimiento del juez de trabajo.

En lo que se refiere al ámbito de aplicación de esta posible ley, su artículo final 18 manda que:

La presente Ley se aplicará a las relaciones obrero-patronales de los sectores público y privado, así como las organizaciones internacionales con sede en el país.

El futuro de este proyecto de ley se desconoce, ya que su proponente el señor Carlos Avendaño Calvo, ya no es diputado. Sin embargo, estimo que por la importancia de la materia a corto plazo podría convertirse en ley de la República, con la misma redacción o con otra.

13) JURISPRUDENCIA

a.- Española

Debemos destacar entre otras, algunas sentencias que han tenido un especial interés en su momento, bien por su novedad o por la clarificación de conceptos que reportan;

- Así la STSJ de *Navarra* de 30 de abril, estima que el proceso de incapacidad derivado del acoso moral producido en el puesto de trabajo, es un accidente laboral.
- La Sentencia del Juzgado de lo Social 30 de *Madrid*, de 18 de marzo de 2002, donde se condena al I.M.D de Madrid, al reintegro a sus funciones del que fue su Jefe de Relaciones Externas, y abonarle una cantidad de 18.030,36E en concepto de daños morales.
- La Sentencia del Juzgado de lo Social 32 de *Barcelona*, en la que el Magistrado-Juez, desarrolla con buen criterio las peculiaridades de este tipo de procesos, donde condena a la empresa demandada a indemnizar con 7.736,30 euros , en aplicación de la extinción del contrato de trabajo.

- La Sentencia del Juzgado de lo Social 2 de *Girona* de 17 de septiembre del 2002, donde también el Magistrado-Juez realiza una reflexión acertada sobre las características de la llamada "*Presión laboral tendenciosa*". Condena a la empresa a indemnizar con 14.041E a la trabajadora, por la provocada extinción de la relación laboral, después del acoso psicológico realizado contra la empleada, lo que la llevo a una baja laboral por depresión.

b.- Argentina

Se trata del primer caso jurisprudencial en Argentina por *mobbing*.

Provincia de Río Negro. 6 de abril del 2005.
Tribunal Superior de Justicia.

Expediente Nº 17.505/02-STJ)

Dufey, Rosario Beatriz c/ entretenimiento Patagonia S.A.

En esta sentencia, el tribunal sostuvo que la OIT reconoce al **mobbing** como concepto: es la persecución psicológica laboral.

La psiquiatra francesa *Marie France Hirigoyen* entiende como acoso moral en el trabajo, "*cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, gestos, actos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo*" (www.upcnsfe.org.ar).

Por su parte, La *Dra. Andrea Fabiana Mac Donald* en "Diario Judicial", publicó un trabajo académico bajo el título de "*Mobbing: un nuevo fenómeno en el derecho laboral*", en el que entre otras consideraciones, expresa:

"...Heynz Leymann, psicólogo, fue el primer experto europeo en dar una definición técnica de "**mobbing**" como el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas hacia una tercera: el objetivo ... un proceso de destrucción que provoca la exclusión laboral dirigida hacia una tercera persona, que en realidad es la víctima, el objetivo.

El **mobbing** es una forma de violencia discriminatoria hacia una determinada persona por parte de sus superiores o el resto de sus compañeros que afecta por igual a hombres y mujeres de todas las edades y puede llegar a causar el hundimiento psicológico. Los especialistas han definido diferentes fases del fenómeno, lo cual significa que si no se previene a tiempo puede llegar a ser causa de despido, del abandono voluntario del trabajo y hasta llevar

al suicidio a la víctima del **mobbing**. El mismo comienza a manifestarse cuando se lo obliga al trabajador a realizar trabajos contra su propia voluntad, cuando lo cambian habitualmente de ubicación, cuestionan todas sus decisiones, lo critican, dicen que tiene problemas psicológicos o simplemente lo ignoran ... se ejerce sobre el trabajador una presión psicológica teniendo como consecuencia el despido o renuncia del mismo.

Este fenómeno social debe darse en el ámbito de las relaciones laborales. Se ejerce una violencia psicológica extrema y prolongada en el tiempo. En España se lo ha calificado como –psicoterror laboral–. En cuanto a las manifestaciones mas comunes son: acciones contra la reputación o la dignidad, contra el ejercicio de su trabajo, manipulación de la comunicación o de la información... En cuanto a las consecuencias negativas del **mobbing**, éstas afectan al trabajador ya que dañan su salud física y psíquica (insomnio, estrés, depresión, etc.)... las víctimas del **mobbing** se caracterizan por reunir condiciones excelentes en su desempeño laboral... este fenómeno mencionado se compone de una serie de actos aislados realizados por los hostigadores que tienen por objetivo que la víctima se sienta atemorizada, se sienta inútil y culpable de los actos que comete debido a la inseguridad que crece dado el hostigamiento que padece [...] *En Argentina este término está poco difundido y no existe legislación al respecto*".

Se debe destacar que el **mobbing** puede ser ejercido en forma vertical y horizontal. El primero de ellos es el que ejecuta el empleador o un superior jerárquico contra el trabajador y mediante el cual se pretende el retiro del obrero de la empresa, por resultar su presencia incómoda.

Dicha '*incomodidad*' puede obedecer, entre muchas otras causas, a la eficiencia del atacado, a su elevado nivel intelectual, a una posibilidad de ascenso o por contar con una lucidez que a las claras excede a la del *mobber*. La segunda hipótesis es la que se genera entre pares, es decir, entre trabajadores, pues ven en la víctima un probable y futuro rival laboral, con mejores condiciones de ascenso y progreso que las propias.

La Dra. Mac Donald agrega:

“el **mobbing** tiene como consecuencia la exclusión definitiva del trabajador del ámbito laboral en donde se desempeña [...]. Soy de opinión que el mismo es un acoso laboral sufrido por el trabajador que bien tiene componentes psicológicos que llevan a la víctima del **mobbing** a la autodestrucción psicológica y/o física”.
(www.diariojudicial.com).

Este tribunal le dio la razón a la demandante, la cual había sido despedida de su trabajo. Quedó establecido en sentencia que la obrera había sido despedida por la enfermedad que fue consecuencia del conflicto laboral y

las repetidas acciones de descalificación del hostigador, que además se negó a recibir los certificados médicos que la actora le quiso entregar y no pudo por la negativa del demandado. Se probó la persecución laboral de la cual fue víctima la actora (Andrea Mac Donald, *Mobbing: un nuevo fenómeno en el derecho laboral*. www.diariojudicial.com).

c.- Costarricense

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia

De acuerdo con el **voto 338-03**, esta Sala subsumía el daño moral que el obrero u obrera sufría por causa del mobber en los daños y perjuicios del artículo 82 del Código de Trabajo.

Considerando XII: por consiguiente, la indemnización por daño moral pretendida por la actora no puede otorgarse fuera del sistema tarifado propio del ordenamiento jurídico vigente. Procede, entonces, desestimar este otro extremo de su petitoria.

Artículo 82, párrafo segundo del Código de Trabajo

Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y el del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono.

Voto 792-03

Considerando V. El mobbing –acoso laboral– una aproximación conceptual

Cita a Heinz Leymann y a Marie-France Hirigoyen como autoridades en este campo.

Indica una de las definiciones conocidas de mobbing: toda conducta (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integración psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

Asimismo, cita el informe de la Organización Internacional del trabajo (OIT), de 1998 sobre *la violencia en el trabajo* (www.ilo.org).

Voto 342-04

Considerando VIII.

De acuerdo con el inciso c), del numeral 69 del Código de Trabajo, todo patrono está obligado a guardar a los trabajadores la debida consideración; es decir, debe brindarles *un trato acorde con su dignidad humana*. No es posible aceptar que los empleadores dispongan de la fuerza laboral a su antojo, desatendiendo las necesidades personales y familiares del empleado, como si se tratara de un objeto o mercancía, al punto de decirle, como sucedió en el caso de análisis, que ni siquiera le exponga sus problemas (nota de folio 5).

Esa actitud patronal, de por sí abusiva, incluso puede ser constitutiva de lo que se ha denominado acoso moral en el trabajo, conocido también como “**mobbing**”, porque, precisamente se recurre a un abuso evidente del poder jerárquico para intentar someter al trabajador. Para Heinz Leymann, psicólogo de origen alemán, éste lo constituyen “...actitudes hostiles, frecuentes y repetidas en el lugar de trabajo, dirigidas a una misma persona” (*Márquez Garmendia (M) Acoso moral en el trabajo en Derecho Laboral, Tomo XLVI, N°210, abril-junio 2003, p. 316*). En esa misma obra, se cita a la psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, quien define el acoso moral como “toda conducta (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integración psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo” (Op. cit., páginas 316 y 317). Los jueces están obligados a sancionar estas prácticas contrarias a la dignidad del ser humano, en procura de mantener ambientes de trabajo libres de violencia y previniendo conductas que puedan generar en daños aún más graves, a veces irreversibles, para el trabajador.

Voto 692-04

Considerando IX. El *mobbing*: hostigamiento o acoso laboral.

IX.- EL MOBBING: HOSTIGAMIENTO O ACOSO LABORAL. La parte actora interpone recurso ante esta sede, alegando que no se ha demostrado las causales en que se fundamentó la demandada para despedirla. Todo lo contrario, indica que ha cumplido fielmente el compromiso asumido por ella y su expatrono en el Ministerio de Trabajo; presentando los informes correspondientes a sus labores, pero bajo el formato que ella ideó. Aduce que ha sido hostigada por los representantes patronales a tal punto, que se han negado a recibirle los informes antes citados, obligándola a recurrir a su envío a través de correo certificado. Sobre este tema cabe señalar que, la violencia en el trabajo ha sido durante mucho tiempo ignorada, solo recientemente, ha comenzado a merecer atención como un serio problema de seguridad y salud, con un alto costo para las víctimas, las empresas, y en general, para la sociedad, de ahí que, en la actualidad se ha denominado “la plaga del siglo XXI”. El término “*Mobbing*” conocido también como acoso moral, psicoteror, hostigamiento

laboral, persecución encubierta, intimidación en el trabajo, maltrato psicológico o violencia psíquica, proviene del verbo inglés "to mob" lo que significa "atacar, maltratar, atropellar, asediar" (puede consultarse "Mobbing", en www.iespana.es/acoso-moral/documentos). En la década de los ochenta, Heinz Leymann, psicólogo de origen alemán radicado en Suecia, introdujo este para referirse al acoso en los lugares de trabajo. Para Leymann el Mobbing son "actitudes hostiles, frecuentes y repetidas en el lugar de trabajo, dirigidas a una misma persona" (Márquez Garmendia, M. "Acoso moral en el trabajo en Derecho Laboral. En Derecho Laboral Tomo XLVI, No 2210, abril-junio 2003, p. 316). En otras palabras, se trata de un "tipo de situación comunicativa que amenaza con infligir al individuo graves perjuicios psíquicos o físicos". El "Mobbing" es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas en forma aislada, podrán parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos" (Mobbing.Ibidem). Se ha conceptualizado también, como "el conjunto de acciones sistemáticamente realizadas, con manifiesta intención de afectar el bienestar y enfocadas sobre un individuo o grupo de individuos en la organización, a fin de ocasionar molestia". (véase Gómez Mena A. "Hostigamiento psicológico laboral: una amenaza para las organizaciones" en [http:// www.suratep.com/articulos/220](http://www.suratep.com/articulos/220)). Por su parte, el Sindicato OTPRL-UGT de Cataluña, España, se refiere al acoso moral o "Mobbing" cuando "se ejerce una violencia psicológica externa, de forma sistemática y prolongada en el tiempo, sobre otra persona en el lugar de trabajo, con el fin de destruirla psicológica y socialmente y provocar así, su renuncia o inducir la a su dimisión. Se trata, en definitiva, de conductas agresivas y abusivas, especialmente de palabra, actos y gestos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad, o la integridad psíquica de una persona, o que puedan hacer peligrar su puesto de trabajo o degradar el clima laboral". En 1998, ante el incremento de los problemas laborales a nivel mundial producidos por el "Mobbing", la Organización Internacional del Trabajo OIT publicó el informe "Violencia en el Trabajo" ("InFocus Programme on Safety and Health at work and the Environment. Safe Work: Violence at Work"), donde se concluyó, que el costo de la violencia en el trabajo, no sólo tiene un efecto inmediato en la víctima sino también un efecto dominó sobre terceros, sea de manera directa e indirecta, sobre la empresa y sobre la comunidad. Pero el impacto y costo de la vida en el trabajo afectan también otros niveles: A) De la vida de los trabajadores: del resultado de la violencia y la humillación, usualmente se produce la desmotivación, la pérdida de confianza y de la auto-estima, la depresión, furia, ansiedad e irritabilidad. En el mismo sentido, se produce estrés, y si la causa de la violencia no se elimina o no se busca la ayuda adecuada para su tratamiento, esos síntomas son propicios para desarrollar enfermedades, desórdenes físicos, problemas de tabaco, alcohol, o abuso de drogas, que pueden conducir a accidentes laborales, invalidez, y eventualmente al suicidio. B) En el lugar de trabajo: la violencia puede generar problemas en las relaciones interpersonales, en la organización y en el ambiente general del trabajo. Puede reducir la eficiencia y la productividad laboral, el deterioro del producto laboral, la pérdida de la imagen corporativa o la reducción del número de

clientes. C) En la comunidad: produce problemas de salud, con los costos que ello acarrea, principalmente en la rehabilitación de la víctima, el desempleo, la violencia y la desestabilidad. (Ver **Voto No 792-2003** de las 14:45 horas del 18 de diciembre del 2003).

Voto 655- 05

Considerando VII.- EN RELACIÓN CON LA CAUSA INVOCADA COMO JUSTIFICADA PARA PONER FIN A LA RELACIÓN DE SERVICIO, CON RESPONSABILIDAD PATRONAL Y EL COBRO DE CESANTÍA: El recurrente sostiene que medió una indebida valoración de los elementos probatorios y considera errónea la conclusión del órgano de alzada, en el sentido de que su representado tenía un inusitado interés por dejar su cargo. Sostiene que la decisión del actor, de poner fin a la relación de servicio, estuvo sustentada en una serie de maltratos y persecución laboral, que puede enmarcarse en el concepto general conocido como *hostigamiento laboral o “mobbing”* (...)

a) Sobre el acoso laboral: Analizadas las pruebas que constan en los autos la Sala no considera, como lo apunta el recurrente, que el accionante haya sido objeto de hostigamiento laboral alguno, que le permitiera poner fin a la relación de servicio, con responsabilidad del ente empleador. Mucho menos que el proceder de los entonces jefarcas del Poder Judicial haya tenido como finalidad causarle perjuicios económicos, psicológicos, sociales y en su desarrollo profesional. El término **“mobbing”** (o acoso moral en el trabajo), invocado por la parte actora en su recurso, procede del verbo inglés **“to mob”** que significa “asaltar” o “acosar”. (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. 50). El acoso moral en el trabajo ha sido definido por Leymann, como una *“situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media durante unos 6 meses) sobre otra persona o personas, respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder, en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”*. (María Dolores Rubio de Medina. *“Extinción del contrato laboral por acoso moral –mobbing–.”* (Barcelona, Editorial Bosch, S.A., 2002, pp. 10-11). El hostigamiento puede ser vertical, horizontal o mixto. Es *vertical* cuando la conducta hostigadora proviene del jefarca (esta modalidad se conoce como “bossing”). Es *horizontal* cuando el acoso es provocado por los propios compañeros y el mixto se da por una combinación entre el acoso propiciado por la jefatura –por acción u omisión– y los compañeros. De conformidad con la doctrina, esta última modalidad es la habitual (ídem, pp. 12-13). Luego, de la concepción doctrinal del **“mobbing”** se desprenden varias características comunes, entre las que se señalan:

- a) *La intencionalidad:* tiene como fin minar la autoestima y la dignidad del acosado.

- b) *La repetición de la agresión*: se trata de un comportamiento constante y no aislado.
- c) *La longevidad de la agresión*: el acoso se suscita durante un período prolongado.
- d) *La asimetría de poder*: pues la agresión proviene de otro u otros quienes tienen la capacidad de causar daño.
- e) *El fin último*: la agresión tiene como finalidad que el o la trabajadora acosada abandonen su trabajo (López Cabarcos y Vásquez Rodríguez, *op. cit.*, p. 51).

Estas mismas autoras señalan los *diez comportamientos más frecuentes que evidencian la existencia del hostigamiento moral, entre los que incluyen*:

- 1) *Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna.*
- 2) *Rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales.*
- 3) *Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo.*
- 4) *Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.*
- 5) *Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.*
- 6) *Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.*
- 7) *Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.*
- 8) *Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.*
- 9) *Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior.*
- 10) *Ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle o hacerle "invisible". (López Cabarcos y Vásquez Rodríguez, op. cit., p. 57).*

Todavía nuestro ordenamiento jurídico no ha desarrollado la figura del hostigamiento laboral, aunque existe alguna tendencia legislativa a su regulación positiva. No obstante ello, la situación del hostigamiento puede subsumirse en algunas de las normas contempladas en el *Código de Trabajo* que

le exigen al empleador dar un trato digno al trabajador (*artículos 19, 69 inciso c) y 83*). Luego, esta Sala ya ha tenido la oportunidad de ocuparse sobre el tema. En efecto, en la sentencia número **792**, de las 14:35 horas del 18 de diciembre del 2003 se hizo una extensa explicación.

Sala Constitucional

Voto 592- 04

Considerando II.- Objeto del recurso. El recurrente acusa la violación a sus derechos fundamentales, reconocidos en los *artículos 11, 39, 41, 56 y 192 de la Constitución Política*, por cuanto el Viceministro de Agricultura y Ganadería, arbitrariamente traslado al recurrente a un puesto desconocido por él, por supuestas acusaciones falsas hechas por su superior inmediato en un procedimiento administrativo con el fin de desprestigiarlo y afectar su dignidad, eliminándole funciones, desmantelándole su oficina y quitándole el llavín, para que él no pudiera entrar. Tal situación, según el promovente, es violatoria de sus derechos fundamentales, toda vez que el Ministerio recurrido representado en la persona del Viceministro de esa cartera lo removió injustamente de su puesto, sin seguir el debido proceso correspondiente y sin otorgarle ninguna función por lo que se encuentra en una *difícil situación moral y psicológica*.

Considerando V.- *En el caso en estudio, de manera intempestiva se le comunicó al accionante que sería trasladado de puesto, puesto que tal comunicación no se hizo hasta el diez de setiembre de dos mil tres y el traslado entraba a regir el doce del mismo mes, según el oficio DVM 385/2003. de este traslado no se dio audiencia al funcionario, ni se le indicó que cuando regresara de vacaciones no tendría oficina, ni el equipo que utilizaba para desempeñar su cargo, pues todo lo que se encontraba en ese espacio físico fue llevado a otro sitio. Ello torna a todas luces abusiva la acción de la Administración y obliga a estimar el presente amparo, lo que implica la anulación del traslado efectuado y la restitución del amparado en el pleno goce de sus derechos fundamentales, debiendo el recurrido reincorporar a German Carranza Castillo en el puesto y oficina que ocupaba, con todos los materiales y equipos con los que contaba antes del traslado en cuestión. Se declara con lugar el recurso.*

CONCLUSIÓN

Esta clase de agresividad u hostigamiento en el ámbito laboral o de los recintos educativos, se está extendiendo cada vez más, tanto a nivel internacional como en nuestro país.

De ahí que mantenga su vigencia la frase de Leymann:

En las sociedades de nuestro mundo occidental el lugar de trabajo constituye un campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de ser procesado ante un tribunal.

Es probable que dentro de poco tiempo en Costa Rica se emita una ley sobre el *mobbing*, teniendo como base el borrador del proyecto, expediente legislativo No. 15.211.

Por lo que respecta a nuestra jurisprudencia de la Sala Segunda y de la Sala Constitucional, cabe decir que va en la dirección correcta como lo prueban sus sentencias respectivas, aplicando el Código de Trabajo y la ley 2694 del 22 de noviembre de 1960 sobre la prohibición de discriminación del trabajo.

A nivel nacional e internacional existe una preocupación fundamental propia del campo de los derechos humanos, los cuales son violados con esta clase de hostigamiento y agresión laboral o escolar.

GLOSARIO

Acosar: Perseguir sin tregua, ni reposo; estrechar, acorralar, arrinconar, hostigar, molestar, incomodar.

Acosamiento: Persecución, insistencia que fatiga en el trabajo, importunar.

Acosado: Perseguido con tesón, estrechado, acorralado, molestado.

Acoso sexual: Conductas de naturaleza sexual, de expresión física, verbal o no verbal, que son propuestas o impuestas a personas sin su consentimiento, especialmente, en su lugar de trabajo, y que atentan contra su dignidad y violan su libertad individual.

El que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza abusa de su posición de superioridad sobre quien lo sufre.

Ambiente laboral: Aquel en el cual los trabajadores se desarrollan. Es su entorno en el cual desenvuelven su vida en el marco de sus relaciones laborales.

Biología: Ciencia que trata de los seres vivos.

Blockbusting: Resultado de la fusión de dos términos: block, bloque de pisos; y, busting de to burst, reventar. Proviene de la jerga militar, que designa un tipo de explosivo descargado por los bombarderos para reducir a escombros barriadas enteras. Se trata de una especie de mobbing: el inmobiliario. Se aplica a la práctica de los especuladores, que presionan a los habitantes de viviendas codiciadas para que las abandonen, y luego adquirirlas a bajo precio, lucrando con la reventa. Aquí se mueven grandes intereses inmobiliarios.

Bossing laboral: Acoso moral de parte del patrono o de sus representantes para deshacerse de uno o varios empleados.

Bournot: Estado de agotamiento al que llegan algunas personas sometidas a ciertas condiciones laborales. El estado específico de la persona sujeta al acoso moral o psicológico se llama mobbing. Esta es la especie y bournot es el género.

Bullying: Intimidación, matonear, amedrentar. Este vocablo se usa más por ingleses y australianos. Se utiliza para describir comportamientos hostiles en el ambiente escolar.

Conducta ofensiva mediante acciones humillantes, crueles, vengativas, maliciosas para subestimar o denigrar a una persona o a un grupo de empleados. Estos ataques son impredecibles, irracionales y no deseados. Es una práctica de dirección consistente en colocar a los trabajadores bajo presión constante, sujetos de bromas groseras, marginación o exclusión.

Burn out: Síndrome de estar “quemado”. Es una manifestación del desgaste personal del trabajador, quien se sume en un transtorno ansioso, como efecto de la interacción permanente, diaria, entre el trabajo que realiza y sus especiales circunstancias que lo distinguen como persona

Etología: Parte de la *biología* que estudia el comportamiento de los animales.

Mobbing laboral: En Europa y Estados Unidos se usa para describir la agresividad en el ambiente laboral. Dejando el **bullying** para el ambiente escolar.

La agresión o el ataque psicológico o moral que sufren unas (os) obreras (os), en su ambiente de trabajo generado por compañeros (as) o por sus jefes.

Concepto ideado desde la Psicología. Coinciden los psicólogos en definirlo como episodios sistemáticos y reiterados de agresión psicológica urdidos con la finalidad de destruir a la víctima por una o varias personas.

Mobber: El agresor u hostigador.

Síndrome: Conjunto de síntomas de una enfermedad.

Stress laboral: Conjunto de reacciones emocionales, cognoscitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno del trabajo. Representa sobrecarga psicofísica, que obliga al organismo a poner en marcha sus mecanismos biológicos y fisiológicos para la adaptación y defensa de las agresiones de ese entorno.

Whistleblowing: Las empresas toman represalias contra aquellos que hacen denuncias públicas y/o legales, poniendo en evidencia los problemas de la organización.

BIBLIOGRAFÍA

- Abajo, Francisco. *Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral* (Buenos Aires: LexisNexis, 2004).
- Boudon, Raymond; Francois Borricaud. *A Critical Dictionary of Sociology* (Chicago: The University of Chicago Press, 1989).
- Elizondo, Armando. *Mobbing: acoso moral y psicológico en el trabajo* (San José: Revista Sala Segunda, No. 1, 2005, Poder Judicial, Costa Rica).
- Escudero, José. *Mobbing: análisis multidisciplinar y estrategia laboral* (Barcelona: Bosch: 2004).
- Jimeno, Ramón. *La presión laboral tendenciosa* (Valladolid: LexNova, 2005).
- Góngora, Juan; et al. *Acoso psicológico en el trabajo: mobbing* (Navarra, España: Gobierno de Navarra, Instituto Navarro de Salud Laboral, 2002).
- Hillmann, Kart-Heinz. *Diccionario enciclopédico de sociología* (Barcelona: Herder, 1994).
- Hirata, Helena et al. *Diccionario crítico del feminismo* (Madrid: Síntesis, www.sintesis.com, 2002).
- Hirigoyen, Marie-France. *El acoso moral en el trabajo* (Barcelona: Paidós, 2001).
- Laurent, Eric. *El pensamiento de Konrad Lorenz* (Buenos Aires: Huemul, 1977).
- Leymann, Heynz. *Mobbing: la persecution au travail* (Paris: Seuil. Paris 1996).

- López, María A.; Paula Vázquez. *Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo* (Madrid: Eds. Pirámide, 2003).
- Lorenz, Konrad. *El comportamiento humano animal y humano* (Barcelona: Plaza – Janes, 1972).
- Consideraciones sobre las conductas animal y humana* (Barcelona: Plaza – Janes, 1974).
- Decadencia de lo humano* (Barcelona: Plaza – Janes, 1985).
- Sobre la agresión: el pretendido mal* (Madrid: Siglo XXI, 1971).
- Evolución y modificación de la conducta* (Madrid: Siglo XXI, 1971); y, Paul Leyhausen *Biología del comportamiento* (Madrid: Siglo XXI, 1973).
- Luelmo, Miguel. *Acoso moral o mobbing* (Madrid: Revista Española del Derecho del trabajo, No. 115, 2003).
- Luna, Manuel. *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. (Madrid: Unión Sindical de Madrid, 2003).
- Montero, Fernando. *El daño moral* (San José: Impresión gráfica del Este, 2002).
- Olweus, Dan. *Conducta de acoso y amenaza entre escolares* (Madrid: Morata, 1998).
- Pacheco, Máximo. *Los derechos humanos. Documentos básicos* (Santiago, Chile: Editorial Jurídica de Chile, 1987).
- Pérez, Xinia. *Mobbing: acoso u hostigamiento laboral* (Heredia: inédito, 2006).
- Piñuel y Zavala, Iñaki. *Mobbing. Cómo sobrevivir el acoso psicológico en el trabajo* (Santander, España: Ed. Sal Terrea, 2001).
- Pursell, Geil. *School Mobbing and Emocional Abuse* (London: Routledge, 2004).
- Rodríguez, Nora. *Mobbing: vencer el acoso moral* (Madrid: Planeta, 2002).
- Ross, Marjorie. *Acoso laboral* (San José: El Financiero No. 579, 21 a 27 agosto 2006, p. 54).
- Sau, Victoria. *Diccionario ideológico feminista* (Barcelona: Icaria, dos tomos, 2000).
- Segura, Juan. *Mobbing u hostigamiento laboral* (San José: revista Iustitia, No. 211- 212, 2004).

Uña, Octavio; Alfredo Hernández. *Diccionario de sociología* (Madrid: Universidad Rey Juan Carlos, editorial ESIC, 2004).

Vargas, Oscar. *El acoso moral y psicológico en el trabajo y el acoso sexual: análisis comparativo* (San José: tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad Central, 2004).

Internet

Blanco Barea, María. *El acoso está tipificado como delito; La dignidad y el mobbing en un Estado social y democrático de derecho.*
<http://elrefugio-web.org>.

Barón Duque, Miguel. *El poder y el mobbing; La espiral y el mobbing.*
<http://elrefugio-web.org>.

Di Cataldo Godoy. *Mobbing laboral*, www.estudio-dictaldo.com.ar

González, José Luis. *El maltrato psicológico*, www.mobbing.nu

Lydia Guevara. *El acoso moral en el trabajo*, www.enach.transnet.cu

Mac Donald, Andrea. *Mobbing: un nuevo fenómeno en el derecho laboral.*
www.diariojudicial.com.

Villegas, Jesús. *Teoría penal del acoso moral: mobbing, bullying, blockbusting*
(www.Mobbingopinion.bpweb.net)

www.mobbingopinion.net

www.lasbarricadas.net

www.wordreference.com

www.asacamt.es

www.acosomoral.org

www.tdx.cesca.es

www.dialnet.unirioja.es

www.mobbingopinion.bpweb.net

www.wilkipedia.com

www.monografias.com

www.juridicas.com

www.el-refugio.net

www.justiniano.com

www.mobbing.nu

www.diariojudicial.com

www.extremaduraaldia.com

www.asacamt.es

www.centrojovellanos.com

www.prevention-world.com