

---

## Acoso Laboral, a la luz del Derecho Penal.

Por: Lic. Carlos Solano Álvarez\*, Abogado

Correo: tertulialegal@gmail.com

---

**Resumen:** Se analizará el instituto jurídico del mobbing laboral a la luz de ordenamientos jurídicos tales como el español, su viabilidad para la aplicación y consecuencias jurídicas en el Derecho Penal costarricense. Además, se dará visión general de legislaciones que incluyen tipificaciones penales en el continente europeo, razones que se impusieron para la tipificación de este tipo de conductas en España. Las iniciativas parlamentarias históricas que dieron nacimiento al artículo penal de acoso laboral y cuáles eran las condiciones jurisprudenciales tanto en el Sector Público como Privado, antes de la reforma del 2010 en España; por otro lado, se encontrarán cuáles fueron las figuras jurídicas que se aparejaron para la sanción punitiva actual, finalizando con un análisis del artículo penal del mobbing en España.

**Palabras claves:** Acoso laboral, Derecho Penal, *Mobbing*, Víctima, Legislación, Empresario, Hostigamiento laboral, España, Jerarquía, Trabajador.

---

**Abstract:** This writing will analyze the Mobbing legal institution in light of legal systems such as Spain's; and its feasibility for application to, and legal consequences in, Costa Rica's criminal law system. It shall provide an overview of laws that typify criminal offenses in Europe, and which supported the classification of this type of behavior in Spain. It will discuss the historic parliamentary initiatives that gave rise to the criminal article on work harassment, as well as the case law in both the Public and Private sectors before Spain's 2010 reform; it shall identify the legal concepts used for current punitive measures; and it ends with an analysis of Spain's criminal article on Mobbing.

**Keywords:** *Mobbing, Criminal law, Victim, Legislation, entrepreneur, Spain, Hierarchy, Employee*

---

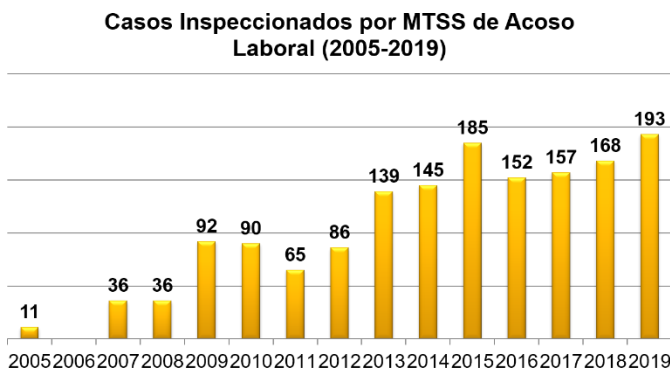
*\*Cuenta con una licenciatura en Derecho, por la Universidad Fidélitas, además cuenta con un Posgrado en Derecho Notarial, y Registral, por la misma casa de enseñanza. En la actualidad ejerce su profesión independiente como Abogado, en las especialidades de Derecho de Familia, Derecho Laboral, y Derecho Civil. Ha sido profesor Universitario, en diferentes materias*

---

La normativa nacional costarricense, carece de una legislación especial en cuanto al tema del acoso laboral o “*Mobbing*”, grave situación, el cual acarrea consecuencias nefastas tanto desde un punto de vista físico como psicológico en las víctimas que sufren del mismo. Dentro de las noticias informativas que podemos encontrar en el Internet, y que evidencian la nefasta problemática a nivel de consecuencias del “*Mobbing*” en la sociedad, una de ellas es la publicación del Periódico La Nación, página 15, del 11 de abril de 2012, titulada: “Acoso laboral causó paro cardíaco a vigilante de la UNA” (Arguedas C, 2012), la publicación hace referencia a las consecuencias generadas a un guarda de seguridad, individuo que entregó gran parte de su vida (1979-2006), a una casa de enseñanza superior pública y en donde faltando dos años para pensionarse, fue recompensado por todos esos años de dedicación con un brutal acoso laboral, conllevando entre otras consecuencias físicas como: **constantes aumentos en la presión arterial, trastornos del sueño y finalmente: un paro cardíaco.** (Sala Segunda de la Corte, 2012). Ante este panorama, la Sala Segunda, impuso sanción de 2 millones de colones, a la casa de enseñanza por la modificación tan bruscamente en la vida de este agente de seguridad.

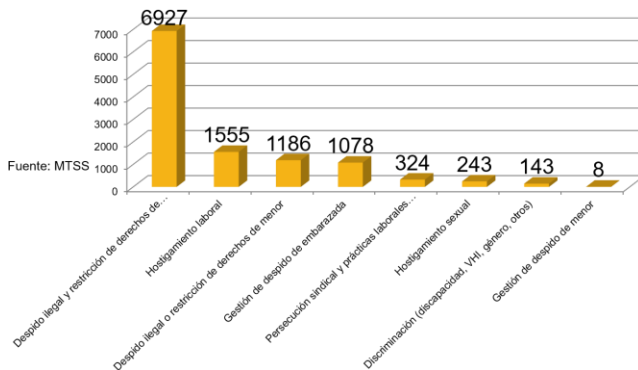
### Cifras de acoso laboral en Costa Rica:

Cifras aportadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), en



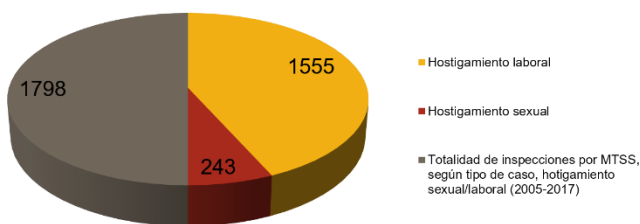
cuanto a casos inspeccionados en este asunto (2005- 2019), confirman que el hostigamiento laboral, no es una situación alejada de la realidad nacional, y por el contrario se encuentran en aumento constante año con año.

Desde un punto de vista macro (2005- 2019), las cifras revelan que el acoso



laboral es la segunda causa más inspeccionada por el MTSS, entre ocho tipos, por año y por tipo de caso, con una cifra de 1555 casos, siendo superado por el Despido ilegal y restricción de derechos de trabajadora embarazada, con 6927 casos.

Por otro lado, la sociedad e inclusive algunos profesionales en Derecho, tienden en ocasiones a confundir el tema citado, con la figura del acoso sexual, en donde esta última, a pesar de que cuenta con características algo similares, es totalmente diferente en consecuencias y finalidad. Dentro de las cifras aportadas por el MTSS, 2005- 2019, podemos realizar una comparación de la cantidad de casos investigados entre acoso sexual y acoso laboral, lo que nos revela: una



marcada y evidente inclinación en la balanza, a favor del acoso laboral. Desde un punto de vista macro, los casos de acoso laboral presentan un 86% de los casos investigados en relación a casos de acoso sexual.

### Normativa general aplicable al Acoso Laboral en Costa Rica:

- 1. Constitución Política de Costa Rica:** Revela que este tipo de acoso, viola diversidad de bienes jurídicos tutelados, entre ellos: artículo 56, 33, 40, 41, 21, entre otros. (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1949).

2. **Código de Trabajo:** La Ley número 2, brinda pautas en lo que nos concierne a nuestro estudio en los siguientes numerales: artículo 19, artículo 69 inciso c), artículo 70 inciso i), artículo 81, artículo 83 inciso b), c) y e). (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2020)
  
3. **Ley sobre la prohibición en la discriminación del trabajo:** Por su parte la Ley 2694, artículo 1, nos menciona: *“1º.- Que el artículo 56 de la Constitución Política eleva el trabajo al rango de derecho del individuo y obligación para con la sociedad;”* (Asamblea Legislativa, 1960).

Debemos reflexionar a fondo sobre el tema en cuestión y meditar lo siguiente: Si el trabajo es un derecho individual, elevado a rango constitucional y el cual debe protegerse, ¿no será de mayor protección, el derecho a la salud y a la inviolabilidad de la vida que ostentan la categoría constitucional también? ¿Existen parámetros para que el acoso laboral, una tortura y desestabilización a nivel psicológico y físico, acción que violenta el derecho a la vida, salud y al trabajo entre muchos otros protegidos por nuestra carta magna, se convierta en una tipificación en el Derecho Penal?, además de analizar que ante la falta disuasoria de los procesos administrativos o laboral judicial: ¿Este atentado contra la vida, no amerita un análisis de tipificación penal?

#### **Normativa general aplicable al Acoso Laboral: A nivel internacional:**

Diversos mecanismos intentan la prevención y sanción de esta problemática a nivel mundial, muchos de los cuales mediante su respectivo análisis evidencian la incompatibilidad con el acoso laboral, entre ellas encontramos: Declaración Universal de los Derechos Humanos, Protocolo Adicional de la Convención Americana de Derechos Humanos, Convención Interamericana para prevenir, sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Para", Convención Americana de Derechos Humanos, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111) de la OIT, entre otras.

Dentro de la normativa, protocolos y convenciones mencionadas, encontramos ideas principales como: La paz y tranquilidad de una persona debe darse en todos los ambientes que esté ocupando, nadie debe ser efecto de persecución sin justa razón ni causa debidamente fundamentada; la obtención de medios económicos para la supervivencia de cada individuo, mediante actividades lícitas, debe verse reflejada en actividades dignas y de agrado para la misma; debe de ofrecerse la protección debida al individuo mediante reglas claras; cada individuo pasa un promedio de 8 horas diarias en su trabajo, durante 5 o 6 días a la semana, se debe garantizar que el mencionado lugar sea un ambiente con todas las garantías posibles y donde el trabajador, pueda desarrollar todo su potencial al máximo; los países deben garantizar la protección de derechos tales como: la no tortura, la protección psicológica y moral, no tratos crueles, no tratos inhumanos, no tratos degradantes, la protección a la dignidad, entre otros. El acoso laboral y su impacto en el género femenino, se debe entender que se caería en un terrible error si, se legislara para un género determinado en cuanto a esta temática. La idea principal de una Ley debe ser, crear igualdad jurídica entre individuos y no diferenciación de género entre ellos.

#### **Definiciones de interés, para el estudio del Acoso Laboral:**

- 1. Acoso:** “~ moral, o ~ psicológico. 1. m. Práctica ejercida en las relaciones personales, especialmente en el ámbito laboral, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente” (Real Academia Española, 2014). El acoso moral o acoso laboral de acuerdo a esta definición responde a un accionar, que lo que busca es “molestar” de forma sistemática y prolongado en el tiempo a una persona, con la finalidad de causar en la misma, situaciones no agradables para esta
- 2. Derecho Penal:** “...la parte del Ordenamiento jurídico, reguladora del poder punitivo del Estado, que, para proteger valores e intereses con relevancia constitucional, define como delitos determinadas conductas a cuya verificación asocia como consecuencias jurídicas penas y/o medidas de seguridad.” (Carbonell Mateu, 1996). Se atribuye al Estado la tarea punitiva

---

con el fin de mantener la estabilidad en cuanto a los valores e intereses con parámetros constitucionales que, la sociedad ha precisado con anterioridad su eventual violación generando penas y/o medidas de seguridad. Es por ello que el acoso laboral daña fuertemente artículos estipulados en nuestra Carta Magna, esto creando una viabilidad para que el Derecho Penal pueda entrar a evaluar en defensa de la sociedad.

**3. El poder punitivo del Derecho Penal:** El Estado es el dueño y señor del monopolio de la pena, al que corresponde la prohibición de conductas realizadas y de la restricción de la libertad a individuos, los cuales han realizado situaciones en contra del orden social. El Derecho Penal, tiene el deber de proteger derechos derivados de la Constitución Política y, por tanto, es de relevancia para la sociedad, entre los derechos que se protegen podemos encontrar: la libertad, la vida, la propiedad, el honor, la intimidad, la salud entre muchos otros. Es de allí la imprescindible necesidad, de la entrada del Derecho Penal en cuanto a la protección de los ciudadanos ante el acoso laboral.

**4. Salud:** *“La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”* (Organización Mundial de la Salud, 1946) *(la negrita no es de original)*. Los efectos causados por el acoso laboral en una víctima, concluyen que se está en presencia de una situación que violenta los tres diferentes campos vinculados, con el término de salud: lo físico, lo mental y lo social.

**Pero, ¿Qué es el acoso laboral o Mobbing?:**

El primero que hablo de esta situación fue un etólogo y premio Nobel, el señor Konrad Lorenz, allá por la década de los sesenta, sin embargo, fue hasta la década de los ochenta que toma auge, con estudios profundos en el comportamiento humano y de la mano del autor el señor: Heinz Leymann, psicólogo y psiquiatra que nos define el concepto a interés, de la siguiente manera: *“El mobbing o terror*

---

*psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicósomática y social. (Leymann, 1996)*

Ese terror psicológico, de comunicación hostil, sin ética, de manera sistemática y de forma prolongada definido por Leymann, debe prestar atención en dos palabras: “sistemática y prolongada”, las mismas son de sumo interés para una posible regulación en el campo del Derecho Penal, siendo provocada por el acosador, siendo un accionar, netamente: **¡doloso!** El Mobbing es como aquella tortura donde cae cada cierto tiempo una gota de agua en la cabeza de la víctima, y al ser estas gotas prolongadas en el tiempo (una vez a la semana, durante seis meses” dice Leymann), resulta una considerable miseria mental, psicológica y social y que, podría atentar hasta con la vida de quien la sufre.

### **Consecuencias y manifestaciones del acoso laboral:**

Leymann definió 45 acciones que son comunes en el actuar del acosador, algunos ejemplos son: ridiculizar a la víctima, atribuir enfermedad mental, trabajo humillante, amenazas verbales, empujones, denuncias infundadas, delitos contra el patrimonio, revisión de correspondencia, insultos, entre otras. Este tipo de situaciones crea en la víctima: Sentimiento de desprecio, sentimiento de impotencia, falta de confianza en las autoridades judiciales, sentimiento de ansiedad, problemas personales, se minimizan las repercusiones causadas, se sienten temerosas, entre otras.

### **Tipos de acoso laboral:**

1. **Acoso Laboral Vertical descendente:** (“Bossing”), se da entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad, respecto de la víctima.

2. **Acoso Laboral Horizontal:** se da entre compañeros de trabajo.
3. **Acoso Laboral Vertical Ascendente Horizontal:** se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe.

#### **Fases del acoso laboral:**

1. **Fase de seducción:** El acosador se acerca a la víctima con la finalidad de entablar una relación de confianza, para buscar puntos débiles.
2. **Fase de conflicto:** Inicia el conflicto entre el acosador y la víctima, la relación presenta fuertes quebrantamientos y se evidencian, las primeras señales de hostigamiento laboral.
3. **Fase de estigmatización:** Etapa más larga, el acosador desarrolla todo su potencial contra su víctima, se presenta el mayor bombardeo en cuanto a manifestaciones de acoso laboral: trato vejatorio, trabajos repetitivos, innecesarios, la no asignación de trabajos a la víctima, demasiado trabajo a la víctima en tiempo imposible de cumplir, intimidación, aislamiento, desacreditación, ridiculización, se ignora a la víctima, se restringe la comunicación, entre otros (de forma contante, sistemática y prolongada). La víctima se siente sola, se hunde moralmente, se siente con soledad, ignorada, rechazada y culpable.
4. **Fase de intervención:** El problema se ha vuelto tan grave, tan complicado y tan amplio dentro del lugar de trabajo, las autoridades de la institución intervienen, conllevando dos situaciones:
  - Se determina que efectivamente existe Acoso Laboral, se cambia de puesto a la víctima y “sanciona” al acosador, pero se re victimiza a la persona que sufre el Acoso,
  - Se ve a la víctima como el problema, no se investiga y el acosador continúa doblemente con su tortura.
5. **Fase de marginación:** De continuar la víctima en el mismo sitio, la violencia se torna doblemente extrema, al igual de las humillaciones, criticas, rumores falsos, calumnias, entre otras. La víctima que labora para el sector público, para este momento sufre siendo re victimizada en su nuevo puesto, por otro



---

lado, la víctima en el sector privado, soportar lo necesario para no perder su trabajo. Graves consecuencias en la salud tanto física como psicológica, consecuencias en el entorno familiar, entre otras. En ocasiones la víctima abandona su puesto de trabajo o buscar una salida alterna... ¡el suicidio!

### **Patologías psicológicas que se confunden con el acoso laboral:**

- 1. Acoso sexual:** *“toda conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y de los hombres en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, que resulta inaceptable porque dicha conducta es indeseable, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma. Es asimismo inaceptable que la negativa o el sometimiento a estas conductas se utilice de forma explícita o implícita para tomar una decisión que tenga efectos sobre la formación, el empleo, la continuidad en éste o el salario. Estas conductas crean un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de las mismas.”* (Caro Muñoz & Bonachera Ledro, 2010). Se busca un deseo o satisfacción de tipo sexual a costa y con perjuicio destructivo para la víctima. Este delito ataca la libertad sexual y afecta el ambiente laboral de la víctima, puede coexistir con el acoso laboral, pero, no es este último ya que, no busca inmiscuirse en el tema sexual de la víctima.
- 2. Acoso escolar (Bullying):** *“...el maltrato físico y/o psicológico deliberado y continuado que recibe un niño por parte de otro u otros, que se comportan con el cruelmente con el objetivo de someterlo y asustarlo, con vista a obtener algún resultado favorable para los acosadores o simplemente a satisfacer la necesidad de agredir y destruir que suelen presentar...”* (Caro Muñoz & Bonachera Ledro, 2010). Individuo que vive el pisoteo del bravucón a consecuencia del esfuerzo de sus deberes escolares, situación que no configura en el Acoso Laboral.
- 3. Acoso inmobiliario:** *“Este término se hace servir para identificar situaciones en que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, aplicada de*

forma sistemática dura **Revista Académica El Labrador** la cual mantiene un vínculo contractual a través de un arrendamiento urbano” (Jiménez, 2004).

---

Acción determinada por una relación contractual, en donde una de las partes busca mediante un accionar constante y doloso la finalización del contrato. Se busca la violencia psicológica, por tanto, el desgaste de la víctima: el inquilino. Esta figura jurídica nueva, se incluye en 2010 al Código Penal de España.

- 4. Malas relaciones entre compañeros, conflictos interpersonales o mal ambiente laboral:** *“En definitiva se puede expresar de muchas formas, pero el concepto se resume en aquellas situaciones en que dos o más compañeros tienen una mala relación personal que trasciende a lo laboral, creándose diversas situaciones de conflicto, el cual puede terminar extendiéndose al resto de trabajadores pudiendo ocasionar un grave problema laboral de difícil solución.”* (Caro Muñoz & Bonachera Ledro, 2010). Encontramos actitudes de individuos que sostienen relaciones personales complicadas u hostiles, pero que no configuran Acoso Laboral.

#### **Jurisprudencia nacional:**

Tanto la Sala Constitucional como de la Sala Segunda, han dejado muy en claro los parámetros necesarios para la configuración del acoso laboral además de, la importancia de prevención y necesidad de una normativa especial. La opinión jurídica número 018- J del 12/03/2012, de La Procuraduría General de la República de nuestro país, a manos de la MSc. Maureen Medrano Brenes, nos brinda referencia o mención de pronunciamientos, entre ellos:

- 1. Sala Constitucional:** *“Sobre el particular, esta Sala es del criterio que para determinar si en un caso concreto se ha producido hostigamiento laboral, también llamado mobbing, se debe demostrar la existencia de ciertas características o elementos esenciales, como la intencionalidad de minar la autoestima y dignidad del funcionario, la repetición de la agresión por un período prolongado de tiempo, que la misma provenga de quienes tengan la*

---

*capacidad de causar daño y que su finalidad consista en presionar al servidor para que abandone su trabajo y así dar por terminada la relación de empleo, para lo cual, consecuentemente, se requiere de un proceso plenario para demostrarlo". (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, 2008).*

Nuestro Órgano Constitucional ha definido y dado características pertinentes al acoso laboral: dañar la autoestima y dignidad, la sistematización de agresión por un período prolongado de tiempo, que el accionar sé de por parte de quien tenga la capacidad de causar daño y que el objetivo fundamental sea que el trabajador deje su trabajo. Temática relativamente nueva a nivel internacional y en pañales para Costa Rica, grave violación en diversos derechos fundamentales, se llega a esta conclusión de acuerdo a lo siguiente: *"Sin embargo, el alto Tribunal Constitucional ha indicado en todos los casos en que se interpone un recurso de amparo por supuestos actos de acoso laboral, que no es en esa sede donde debe ventilarse un proceso de ese tipo, dado que la naturaleza sumaria de los procesos de amparo no permitiría la evacuación de pruebas abundantes o complicadas, propias y especiales de un proceso jurisdiccional ordinario. (Votos N. 14356-2007, 3130-2011)." (Medrano Brenes, 2012)*

Aunque se respetan los mencionados Votos, los mismos no se comparten esto debido a que, diversos autores e informes como, por ejemplo: El Informe Randstad, elaborado por el Instituto de Estudios Laborales de ESADE 2003, evidencia que el acoso laboral no solo violenta un derecho y, por el contrario, violenta diversidad de derechos fundamentales

*"a) el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, cuando el acoso se base en algún motivo discriminatorio: el sexo, la edad, las creencias religiosas, la raza, etc.; b) el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, y a la propia imagen, cuando se revelan datos de la vida privada y familiar de la víctima; cuando se difunden imágenes o fotografías de la víctima de modo ilícito; cuando se la ridiculiza haciendo referencias a su sexualidad, a su vida sexual, a su apariencia física, a una discapacidad o*

---

*enfermedad, a sus costumbres o a sus convicciones ideológicas; cuando se hacen circular rumores sobre posibles enfermedades mentales de la víctima u otro tipo de cuestiones personales e íntimas; cuando se imitan su voz y/o sus gestos con el propósito de burlarse de ella; c) la libertad de expresión y comunicación, cuando se impida a la víctima expresarse o comunicarse con otros (por ejemplo, cuando la dirección o un superior jerárquico prohíbe al conjunto de trabajadores dirigirle la palabra o darle la palabra para que exprese su punto de vista); se manipule la información que recibe o pretende transmitir; o se ignore su presencia; y d) los derechos profesionales: ocupación efectiva; promoción y formación profesional y dignidad profesional, cuando se prive a la víctima de ocupación efectiva alguna o se le asignen tareas absurdas o inútiles o tareas muy inferiores a su competencia profesional.” (Instituto de Estudios Laborales de ESADE, 2003).*

El acoso laboral no es un simple accionar que deba tomarse a la ligera y que se argumente como se apreció en los Votos de la Sala Constitucional de que no es: “...sede donde debe ventilarse un proceso de ese tipo, dado que la naturaleza sumaria de los procesos de amparo no permitiría la evacuación de pruebas abundantes o complicadas, propias y especiales de un proceso jurisdiccional ordinario”; una cosa es que, el ente carezca de instrumentos para la determinación de la existencia o no en cuestión de una determinada violación de un derecho fundamental y otra, que no sea competencia de la Sala, ya que esta vela por la defensa de los derechos fundamentales de los ciudadanos y lo que se está ventilando para determinar la violación o no, como se evidencia de acuerdo a lo aportado por el Informe mencionado en el párrafo anterior.

## **2 Dictámenes de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia:**

*“El término “mobbing” (o acoso moral en el trabajo) (...) 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”.* (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, 2005)

La Sala Segunda se ha pronunciado ampliamente en cuanto al tema de “Mobbing”, dejando claro también, lo que ya es conocido por la mayoría, la no existencia de una Ley en cuanto a esta problemática, existe poca voluntad política en cuanto a la regulación por parte de la Asamblea Legislativa. Se debe de indicar, que, en agosto de 2005, inician las pocas conversaciones legislativas en cuanto a esta temática tratando de legislar en este sentido, pero aún no existe voluntad política. Una de las dudas más relevantes o donde más se cuestiona al acoso laboral es, cómo probar un acoso laboral, no obstante, se debe dejar en claro lo siguiente: *“...se ha aceptado jurisprudencialmente que la prueba en casos de acoso laboral puede ser indiciaria.”* (Medrano Brenes, 2012). Se puede desprender y contra argumentar que no existe la necesidad de pruebas abundantes para demostrar el ilícito en cuestión, en sede penal, el despeje de pruebas y un debate más amplio, indicaría una defensa más objetiva para ambas partes en disputa y una verdadera garantía al debido proceso.

#### **Europa y el Acoso Laboral en el Derecho Penal:**

Para muchos académicos, juristas y personas en general, una propuesta en este sentido podría ser muy atrevida, algo disparatada y para los más conservadores, hasta utópica, sin embargo, a nivel internacional, no existe ni uno ni dos ni tres países sino, cuatro países que cuentan con una legislación en el ámbito de Derecho Penal: Francia, Bélgica, Suecia y España.

---

La tercera Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo 2000, indica que trece millones de trabajadores de Europa han vivido acoso laboral, además, la investigación British Medical Journal, presenta cifras tan alarmantes: el 38% de los empleados han sufrido algún tipo de acoso en el trabajo, el 42% han sido testigos de acoso laboral, pero, lo de mayor impacto es que: **“entre el 10% y 20% de los suicidios ocurridos fueron a causa del Mobbing”** (Carmona Salgado, 2004). Las cifras nada alentadoras revelan que la situación no es aislada, a nivel mundial está sucediendo sin tregua ni piedad la violación de derechos fundamentales, como lo son: la libertad, honor, intimidación moral y salud mental de la víctima, etc.

La regulación de un tema tan importante no será una razón que desmotivará y golpeará al sector empresario, por el contrario, la Resolución del Parlamento Europeo de 20 de septiembre de 2001 (2001/2339), donde se indica que de seguir permitiéndose este problema dentro del sector el mimo: *“...afecta a la rentabilidad y la eficacia económica de la empresa por el abstencionismo que implica, por la reducción de la productividad de los trabajadores debido a la confusión mental o a la falta de concentración y por el pago de subsidios a los trabajadores despedidos”*. (Pomares Cintas E. , 2010). La permisibilidad y un panorama confuso de no solución jurídica a un problema latente en centros de producción, es un golpe económico para el bolsillo de los empresarios, a un muy alto riesgo.

### **España y el acoso laboral:**

Uno de los países con mayor influencia en cuanto a legislación para Costa Rica es España, de allí que este tema tendría gran influencia en la reforma adoptada por el Código Penal de España, en el 2010. La no sola prevención de cualquier accionar detonada por parte de los individuos de una sociedad y que atenta contra otros individuos, no son fundamentos racionales para que determinada conducta entre a formar parte de un cuerpo normativo tan delicado como lo es, un Código Penal. Es por ello que, es necesario conocer cuál o cuáles fundamentaciones pesaron en los legisladores de España para que, esto fuera posible.

---

El sistema constitucional de España, ha dejado claro que los derechos fundamentales, inherentes a los individuos, no pueden ni deben ser pisoteados por nadie. Aramendi Pablo, indica respecto al artículo 15 de la Constitución de España: *“...en segundo lugar, comprende el derecho a la salud física y mental, el derecho de la persona a no ser sometida a procesos de enfermedad que eliminen su salud; en tercer lugar, el derecho al bienestar corporal y psíquico, es decir, el derecho de la persona a que no se le hagan sentir sensaciones de dolor o sufrimiento...”*. (Aramendi, 2012). El acoso en cualquiera de sus ramas es o está estrechamente vinculado entre otros derechos, con el de la inviolabilidad de la vida y salud de un individuo, los mismos son derechos fundamentales protegidos ampliamente por la Constitución Política de Costa Rica, así como, lo ha hecho notar la Carta Magna Española.

El Informe del Consejo General del Poder Judicial de España, se pronunció respecto a la reforma en cuanto a acoso laboral, de la siguiente manera: *“indeterminación típica del vigente artículo 173.1 es, precisa y cabalmente, la mejor justificación de la necesidad del nuevo tipo específico del acoso laboral, que permitiría ir reduciendo el ámbito residual de aplicación vigente (...) por estas razones, se considera técnico y político-criminalmente adecuado introducir un delito específico de acoso laboral”*. (Pomares Cintas E. , 2010)

El Poder Judicial de España, vio la necesidad y el momento oportuno de que una figura especial, clara y determinada en cuanto a acoso laboral, naciera a la vida jurídica, en su Informe sobre el Anteproyecto de 2008, manifestó que: *“...la reiteración de la violencia es precisamente, (...) la que concede relevancia penal a cada uno de los actos de acoso, cuya gravedad por separado (...) no puede constituir trato degradante, ya que, en tal caso, la conducta entraría en el ámbito típico del vigente artículo 173.1”* (Pomares Cintas E. , 2010). El Consejo General da por sentado que, el acoso laboral sin ser una conducta reiterada de violencia no tendría relevancia penal y mucho menos si estos actos se analizaran por separado.



---

## Propuestas formuladas y que hicieron el camino a la tipificación penal en España:

España al ser miembro de la Unión Europea, los proyectos al Congreso de Diputados en esta índole eran rechazados alegando de que era necesario escuchar el criterio de la Comunidad Europea; en abril del 2002, el Partido Socialista, realiza gestiones pertinentes ante el Consejo de Ministros de la Unión Europea en torno al tema para la regulación del acoso laboral, siendo la contestación obtenida por parte de este Consejo a la consulta planteada, fue algo no esperado para los legisladores:

*“...paradójicamente, tanto el Consejo como la Comisión respondieron al unísono que, en primer término, la iniciativa debían tomarla los Estados Miembros, aconsejando incluso importantes enfoques de cara al futuro para lograr una mayor calidad en las relaciones laborales, una mayor salud y seguridad en el trabajo, siendo uno de ellos, precisamente, la cultura de la prevención del riesgo, y, en este contexto, la no intervención política, es decir, la pasividad, que puede originar unos enormes costes, ya sean personales, ya económicos o sociales”.* (Carmona Salgado, 2004)

Al parecer, las estrategias políticas para antes de la consulta se estaban moviendo a la no discusión en cuanto al acoso laboral y era, el pronunciamiento previo del Consejo y de la Comisión de la Unión Europea en cuanto al tema, la excusa perfecta. Las iniciativas en el campo que nos concierne, fueron planteadas por grupos de legisladores, de la siguiente manera: Grupo Parlamentario Federal Izquierda Unida (febrero de 1999 y enero de 2002); Grupo de Parlamentarios Socialistas (después de la consulta, no se hizo esperar y en noviembre de 2001 (Ley Orgánica núm. 122/ 000158), (presentaron su propuesta, en 2007 se retomó y en 2009 se posiciona como opción); después de muchas primaveras de debate, aplicación de una figura jurídica que a todas luces quedaba corta en los Tribunales -delito de trato degradante, artículo 173.1-, larga espera jurídica y social de años es que, por fin, el 22 de junio de 2010, mediante Ley Orgánica 5/2010, se reforma la Ley Orgánica LO 10/1995 (23 de noviembre, 1995). Dos importantes y nuevos delitos, entre ellos, el que aquí nos atañe, surgen a la vida jurídica con esta reforma:

---



---

el de acoso inmobiliario y el de acoso laboral. Los resultados de la votación<sup>1</sup> que vieron germinar al acoso laboral en España fueron los siguientes: 254 votos emitidos, 130 fueron a favor, 2 en contra y 122 se abstuvieron de votar.

**Paralelismo jurídico con otras figuras existentes en la legislación y que sirvieron de inspiración para la tipificación como delito del acoso laboral en España:**

Para poder aparejar el acoso laboral dentro el Código Penal de España en la reforma de 2010, se consideraron parámetros de figuras delictivas existentes, las figuras tomadas, para poder sugerir una sanción punitiva en España, fueron: el acoso sexual y el acoso familiar. Al respecto la Dra. Pomares, manifiesta lo siguiente: “...*el acoso moral en el trabajo es conceptualmente el resultado del ejercicio continuado, habitual o prolongado, de violencia física o psíquica contra una persona en el ámbito de una relación laboral, de tal modo que, sin perjuicio de otras particularidades, el delito que se propone se convierte en una categoría de atentado a la integridad moral como lo es –de lege data– el acoso familiar (173.2 CP), o como lo debiera ser –de lege ferenda– el acoso sexual (184 CP).*” (Pomares Cintas E. , 2010). Con amplio estudio doctrinal y jurisprudencial, estas dos figuras, presentaron características similares a la figura del Mobbing, no es de extrañar entonces, que se diera el aparejamiento necesario para la sanción a imponer por el delito de acoso laboral.

**Motivaciones para la tipificación en España, del acoso laboral:**

Los responsables de la Sección “Observatorio Penal”, del Laboratorio Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía, España, nos marcan los motivos por parte del Legislador y del Consejo General del Poder Judicial para su aprobación en cuanto al tópico:

- 1. Legislador español:** *“Dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Con ello quedarían incorporadas en el tipo penal todas*

*aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico privadas como en el de las relaciones jurídico públicas” (Exposición de Motivos del Proyecto de Ley Orgánica aprobado por el Congreso, apartado X)” (Pomares Cintas E. , 2009). Este es el momento en que el legislador en España toma conciencia de que la víctima de acoso laboral, no está sufriendo de un riesgo laboral como se hace o se quiere hacer ver en nuestro país, sino por el contrario, es un individuo que sufre de situación o situaciones, de índole muy grave, los cuales atentan contra su vida.*

- 2. Consejo General del Poder Judicial:** *“La indeterminación típica del vigente artículo 173.1 CP es, precisa y cabalmente, la mejor justificación de la necesidad del nuevo tipo específico de acoso laboral, que permitirá ir reduciendo el ámbito residual de aplicación del vigente (...) por estas razones, se considera técnico y político-criminalmente adecuado introducir un delito específico de acoso laboral” (Informe del CGPJ sobre el Anteproyecto de reforma penal de 2008) (Pomares Cintas E. , 2009). El señalado Consejo, no se hace esperar para dar su anuencia en este caso y, por tanto, da el consentimiento al proyecto. Debemos recalcar que la frase “la indeterminación típica del vigente artículo”, marca de la mejor manera, el cambio que necesitaba el artículo 173.1, en su versión 1995 y ante ese gran vacío legal.*

### **Texto legislativo que pena el acoso laboral, en España:**

*“Artículo 173.1 CP: El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada, actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”. (Congreso de los diputados, 2010).*

España se convierte en otro país más que adopta legislación en contra del acoso laboral ante, el fracaso total y “persuasivo” de las vías civiles y laborales de este país. Las características esenciales del acoso laboral, se encuentran presentes en esta reforma española: el proceso reiterado o sistemático, violencia psicológica, un entorno intimidatorio, degradación o humillación, una actitud dolosa por parte del acosador, entre otras. Con este artículo, el poder disuasorio aplicado al acosador o posible acosador, es mucho más fuerte y, por tanto, se puede pensar dos veces antes de activar este accionar tan degradante; por su parte para el acosado, las ventajas son muy diferentes a las ofrecidas en otras vías, por ejemplo: impone un verdadero alejamiento coaccionado al acosador.

Uno de los puntos que más evolucionó a lo largo del debate de creación del precepto, fue precisamente, el cuál o dónde sería el lugar más adecuado en que debería darse el accionar del acosador. En cuanto a esto, se indica: *“se aludía al marco de una relación (proyecto de 2007), posteriormente se sustituye por un escenario literalmente, más amplio –“el marco de cualquier actividad laboral” (anteproyecto 2008)-, hasta adoptar finalmente la expresión actual, “en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial”.* (Pomares Cintas, Una alternativa a las propuestas legislativas de tipificación del delito de acoso laboral., 2010). Los diversos proyectos de Ley planteaban diferentes posibilidades de donde debía producirse la regulación del acoso laboral y, además, bajo qué parámetros o tipo de relación se debía dar para la misma. Una regulación penal en este tema, busca un marco regulatorio muy diferente a otras vías: busca determinar si la víctima, fue sometida dolosamente a una situación grave, degradante y humillante en cuanto a su relación de ejercicio de prestación o actividad laboral. El sujeto activo presente en el nuevo tipo penal, necesita que se encuentre en una relación laboral activa, respecto del sujeto pasivo. El artículo protege a los sujetos víctimas tanto en el sector privado como en el sector público, aplicando el principio de igualdad de ley, no creando distinción ni discriminación. El legislador español reguló en la normativa Penal de 2010, el acoso laboral vertical descendente o *“bossing”*.

---

**Conclusiones del estudio sobre el Acoso Laboral:**

- Diversidad de países con legislación penal en la conducta de acoso laboral.
- Se presenta la destrucción de ámbito psicológico y de salud física.
- El poder disuasorio (administrativa o civil judicial), no es suficiente para evitar reincidencia.
- La propuesta penal en acoso laboral, debe mirarse en tres sentidos: más allá de un riesgo laboral; eliminando viejas creencias; la sociedad evoluciona constantemente y que, con ello, las formas y necesidades de la misma.
- El accionar de acoso laboral para autores, estudiosos y doctrinarios del viejo continente, ya ha sido más que superado en cuanto a que no solo se afecta el derecho a la integridad moral y, por el contrario, en la actualidad ya se considera como un delito pluriofensivo hacía un individuo.
- Una regulación penal en cuanto a acoso laboral, busca como objetivo principal saber si, la víctima fue sometida por el acosador a accionares dolosos, a situaciones graves, degradantes y humillantes, en cuanto a su relación de ejercicio en la prestación o actividad laboral diaria.
- Existe viabilidad para la tipificación punitiva de esta temática, en nuestro país.
- Empresarios y economía nacional, se ven fuertemente afectados con la permisibilidad del acoso laboral.
- Un sindicato no es garantía de defensa efectiva ante un acoso laboral.
- En la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia y los proyectos 18.136 y 18.140, ambos en este momento con mayor posibilidad de convertirse en ley especial –y que presentan extremada similitud con la Ley mencionada, por lo menos el primero- se plantea la posibilidad de acudir a la vía Penal para poder exigir la respectiva defensa por actuares ilícitos en sus respectivos ámbitos no obstante, el Código Penal de Costa Rica presenta un vacío legal al no incluir dentro de su articulado una tipificación explícita de Acoso Sexual y por consiguiente presentará al igual que esta última, un vacío en cuanto al tema de Acoso Laboral.

- El principal argumento en contra de la propuesta punitiva del acoso laboral, es que esta actividad solamente debe ser sancionada de forma punitiva en último caso y esto después, de haber fracasado la respectiva sanción disuasoria (administrativa o civil judicial), impuesta al acosador. Es de señalar que, la anterior afirmación no es compartida ni sostenida, esto debido a que ha quedado evidenciado y fundamentado de que el Mobbing crea perjuicios nefastos para la salud tanto física como mental, la integridad, la moral, la libertad en sus diversas facetas, por tanto, una “segunda oportunidad” como se quiere ver, no es viable en este tipo de accionar debido a que como se anotó en las fases del acoso laboral, la víctima recurre a la ayuda o a la defensa misma cuando sus derechos han sido totalmente destrozados y se encuentra en colapso total de salud.

### **Recomendaciones:**

#### **1. A la Asamblea Legislativa:**

- Que se tipifique inmediatamente el acoso laboral, en el Código Penal de Costa Rica. Esta tipificación, debe darse independientemente de la aprobación de cualquier proyecto tendiente a regular esta problemática y que remita a la posibilidad de recurrir a la sede Penal para buscar justicia, se debe, aun así, realizar la incorporación de un articulado específico de acoso laboral en el Código Penal. Es necesario, en el futuro próximo facilitar la labor del juzgador a la hora de sentenciar y, además, evitar encajes o analogías en las sanciones y que no son vinculantes directamente con el acoso laboral.
- Para cumplir con el tema de persuasión en eventuales acosadores, se debe impedir la posibilidad de una conciliación entre las partes.
- Una sanción en cuanto a tipificación penal en Costa Rica, debe ser mayor su sanción punitiva a 3 años de cárcel. Con lo anterior, se garantizan dos situaciones: un efectivo efecto disuasorio y la no aplicación del sistema de suspensión de cumplimiento de la pena, autorizado en nuestro país.

- Es de suma importancia que una legislación tendiente a prevenir el acoso laboral, sea una legislación que, desde su nacimiento, contemple los diversos tipos existentes de acoso laboral.

## **2. Al Sector Público:**

- El Sector Público es el Sector que presenta la mayor cantidad de casos reportados en nuestro país por acoso laboral y es por ello que, se hace necesaria en una eventual sanción punitiva para el funcionario público acosador, la inhabilitación profesional o inhabilitación a cargo público por un periodo proporcional, a la pena punitiva impuesta al acosador.

## **3. A la ANEP:**

- Realizar estadísticas de acoso laboral, con sus respectivas bases de datos para que las mismas contribuyan a la determinación y demostración del problema de acoso laboral en el Sector Público.

---

**Bibliografía**

- Aramendi, P. (2012). *Acosolaboral.net*. Recuperado el 27 de Abril de 2021, de Acosolaboral.net: <http://acosolaboral.net/tipificacion-juridica-del-acoso-de-pablo-aramendi/>
- Arguedas C, C. (11 de abril de 2012). *La Nación*. Recuperado el 16 de Aril de 2021, de La Nación: <https://www.nacion.com/sucesos/acoso-laboral-causo-paro-cardiaco-a-vigilante-de-la-una/ZV5ZWONLGBAY7CLEISISDM53TWM/story/>
- Asamblea Legislativa. (22 de noviembre de 1960). *Sistema Costarricense de Información Jurídica*. Recuperado el 22 de Abril de 2021, de Sistema Costarricense de Información Jurídica: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=13488&nValor3=14490&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=13488&nValor3=14490&strTipM=TC)
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (20 de agosto de 2020). *Sistema Costarricense de Información Jurídica*, 42. Recuperado el 26 de Abril de 2021, de Sistema Costarricense de Información Jurídica: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=0&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=0&strTipM=TC)
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (11 de noviembre de 1949). *Sistema Costarricense de Información Jurídica*, 22. Recuperado el 17 de Abril de 2021, de Sistema Costarricense de Información Jurídica: [https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871](https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871)
- Carbonell Mateu, J. C. (1996). *Derecho Penal: concepto y principios constitucionales*. Valencia, España: Editorial Tirant Lo Blanch.

---

Carmona Salgado, C. (2004). *Cuestiones generales y aspectos penales del acoso moral en el trabajo (Mobbing)*. Valencia, España: Tirant lo Blanch. Recuperado el 27 de abril de 2021

Caro Muñoz, A., & Bonachera Ledro, M. (2010). *cordoba.cnt.es/*. Recuperado el 27 de Abril de 2021, de *cordoba.cnt.es/*: <http://cordoba.cnt.es/arqueo/wp-content/uploads/2009/11/EL-FEN%C3%93MENO-DEL-MOBBING-EN-LA-UNIVERSIDAD.doc>

Congreso de los diputados. (28 de abril de 2010). *Congreso de los Diputados*. Recuperado el 27 de Abril de 2021, de Congreso de los Diputados: [https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L9/CONG/BOCG/A/A\\_052-11.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/BOCG/A/A_052-11.PDF)

Instituto de Estudios Laborales de ESADE. (2003). Recuperado el 28 de abril de 2021

Jiménez, J. (13 de septiembre de 2004). Recuperado el 27 de Abril de 2021, de <http://www.acosomoral.org/indexinmob.htm>

Leymann, H. (1996). *Mobbing. La persécution au travail*. París: Du Seil.

Medrano Brenes, M. (13 de febrero de 2012). *Sistema Costarricense de Información Jurídica*. Recuperado el 27 de Abril de 2021, de Sistema Costarricense de Información Jurídica: [https://www.pgr.go.cr/scij/busqueda/normativa/pronunciamiento/pro\\_ficha.asp?param6](https://www.pgr.go.cr/scij/busqueda/normativa/pronunciamiento/pro_ficha.asp?param6)

Organización Mundial de la Salud. (22 de julio de 1946). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 27 de Abril de 2021, de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>

Organización Mundial de la Salud. (2020). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 21 de octubre de 2020, de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>



---

Pomares Cintas, E. (2009). *El delito de acoso laboral según el Proyecto de Reforma del Código Penal de 13 de noviembre de 2009*. España, España: Laboratorio Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía. Recuperado el 27 de abril de 2021

Pomares Cintas, E. (2010). *Una alternativa a las propuestas legislativas de tipificación del delito de acoso laboral*. España: Universidad de Jaén. Recuperado el 27 de abril de 2021

Real Academia Española. (2014). *Real Academia Española*, 23. Recuperado el 26 de Abril de 2021, de Real Academia Española: <http://lema.rae.es/drae/?val=Acoso>

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica. (17 de octubre de 2008). Recuperado el 27 de abril de 2021

Sala Segunda de la Corte. (20 de enero de 2012). *Nexus.pj*. Recuperado el 17 de abril de 2021, de Nexus.pj: <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-828641>

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica. (3 de agosto de 2005). Recuperado el 27 de abril de 2021

---

<sup>i</sup> [http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L9/SEN/DS/PL/PS0083.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L9/SEN/DS/PL/PS0083.PDF)