



## ALGUNOS CONCEPTOS E INTERPRETACIONES:

“Una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (al menos durante seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo”.

La finalidad de la persona acosadora es 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 dejando su lugar de trabajo.

Es toda conducta (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que pone en peligro el empleo de la persona acosada o degrada el ambiente de trabajo.

La persona es sistemáticamente acosada, ofendida, socialmente excluida o tiene que llevar a cabo tareas humillantes con dificultades para defenderse a sí misma.

# 2 CRITERIOS PARA DECLARAR ACOSO LABORAL



## CRITERIOS DE LA SALA CONSTITUCIONAL



Intencionalidad de minar la autoestima y dignidad del funcionario.

Repetición de la agresión por un período.

Que la agresión provenga de quien tiene la capacidad de causar daño.

Que la finalidad consiste en presionar a la persona trabajadora para que abandone su trabajo y así dar por terminada la relación de empleo.

## NORMATIVA Y REQUISITOS DE LA SALA SEGUNDA

- ✓ La intencionalidad: tiene como fin minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada.
- ✓ La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado.
- ✓ La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un período prolongado.
- ✓ La asimetría de poder: pues la agresión proviene de otro u otros quienes tienen la capacidad de causar daño.
- ✓ El fin último: la agresión tiene como finalidad que el o la trabajadora acosada abandonen su trabajo.

**UNIDAD DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN POLÍTICO SINDICAL ANEP**

# EL ACOSO LABORAL PUEDE PASAR POR DIFERENTES ETAPAS



**Conflictos aislados**  
(provocaciones, asignaciones de trabajos innecesarios)

**Control de los actos y derechos de la persona** (fase pública del conflicto)

**Expulsión de la persona de su mundo laboral**

**Despido y reemplazo** (tratamiento psicológico -psiquiátrico, pensión prematura, incapacidades largo plazo)

**UNIDAD DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN POLÍTICO SINDICAL ANEP**

# 4 MANIFESTACIONES DEL ACOSO LABORAL



## MALTRATO LABORAL

## PERSECUCIÓN LABORAL

## ENTORPECIMIENTO LABORAL

## DISCRIMINACIÓN LABORAL

\* Acto de violencia contra la moral, la libertad física y los bienes de quien se desempeña como servidor/a.

\* Expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participan en una relación de tipo laboral y cualquier comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad del servidor/a.

\* Conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la permuta, traslado o renuncia del servidor/a, traslado o renuncia del servidor/a, mediante cualquier acción que tenga la intención de producir desmotivación laboral.

\* Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de las labores o hacerlas más gravosas o retardarlas con perjuicio para el servidor/a.

\* La destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos y la exclusión de las reuniones en las que se requiere su participación, sin justificación razonable.

\* Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, orientación sexual, situación de discapacidad o condición social.

## ACTIVIDADES PARA:



Reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse.



Desacreditar a la víctima, o su reputación personal o laboral.



Evitar que la víctima mantenga contactos sociales.



Reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.



Afectar la salud física o psíquica.

**UNIDAD DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN POLÍTICO SINDICAL ANEP**

## SEÑALES DE ALERTA

1

*“Yo,  
en su lugar me dedicaría  
a otra cosa”*

*“Este trabajo es para gente que piensa,  
no para gente como usted”*



*Ridiculizar a la persona en público y  
hacer noticia de sus errores.  
Desprestigiar.*

2



*También existe el acoso de un grupo  
de subalternos/as contra la Jefatura.*

3



*Se realiza un descredito de la capacidad  
del trabajador/a. Asignarle las peores  
tareas o no asignarle trabajo y dejarle  
en incertidumbre.*

4



*Acoso laboral entre iguales u horizontal:  
trabajadores/as de un mismo nivel  
atentan contra sus compañeros/as para  
que se les traslade de puesto o renuncie.*

5



*Acoso por parte de la Jefatura, quien  
de manera abusiva ejerce acciones  
contra subalterno/a con la finalidad  
de que renuncie.*

**IMPORTANTE**

**No es acoso laboral si sucede un  
único evento, o sucede solo  
ocasionalmente**

**No es acoso laboral si dos partes  
igualmente fuertes están en  
conflicto**



## PERSONA ACOSADORA

- Su objetivo es el “asesinato psicológico de la víctima”
- Pretende encubrir su propia mediocridad.
- Miedo e inseguridad y frustración profesional o personal.
- Tendencias psicopatológicas.
- Valores éticos y morales dudosos.
- Altamente astuto y manipulador.
- Dotes y habilidades sociales.
- Sus actos son premeditados.
- No muestran arrepentimiento por sus actos.

## PERSONA ACOSADA

- Desempeño laboral sobresaliente.
- Poseen amplios valores morales y éticos.
- Personas con altas posibilidades de generar envidia y/o celos por sus habilidades o características profesionales o personales.
- Dificultad para establecer límites claros.
- Cualquier característica que le genere vulnerabilidad personal, familiar o social.

Gritos  
Insultos  
Calumnias

Aislamiento  
Trabajo  
excesivo

Intrusión  
Sanciones  
irracionales

Burlas  
Críticas  
Menosprecio

Material  
que  
ofende

Ocultar  
información

Cambios  
inexplicables  
en las  
tareas

# 7 ACOSO LABORAL



*Exigencias para mantener el orden, la disciplina y aprovechamiento de la institución*

*Solicitud de trabajo extraordinario cuando sea necesario (caso particular)*

*Órdenes emitidas por jefaturas para el fiel cumplimiento de las labores*

*Evaluación laboral periódica*

*Comunicados para la eficiencia laboral*

*Ejercicio de potestad disciplinaria legalmente establecida*

*Despido con base legal o justa causa indicada en el Código de Trabajo*

*Denegar justificadamente ascensos o reasignaciones, condición de propiedad, capacitaciones, permisos, vacaciones*

## **FACTORES QUE FACILITAN EL ACOSO LABORAL**

***Falta de formación gerencial.***

***Ausencia de interés y apoyo por parte de los superiores.***

***Fomento de un clima de inseguridad laboral.***

***Estilos de dirección autoritarios.***

***Fomento de la competitividad.***

***Organización pobre del trabajo.***

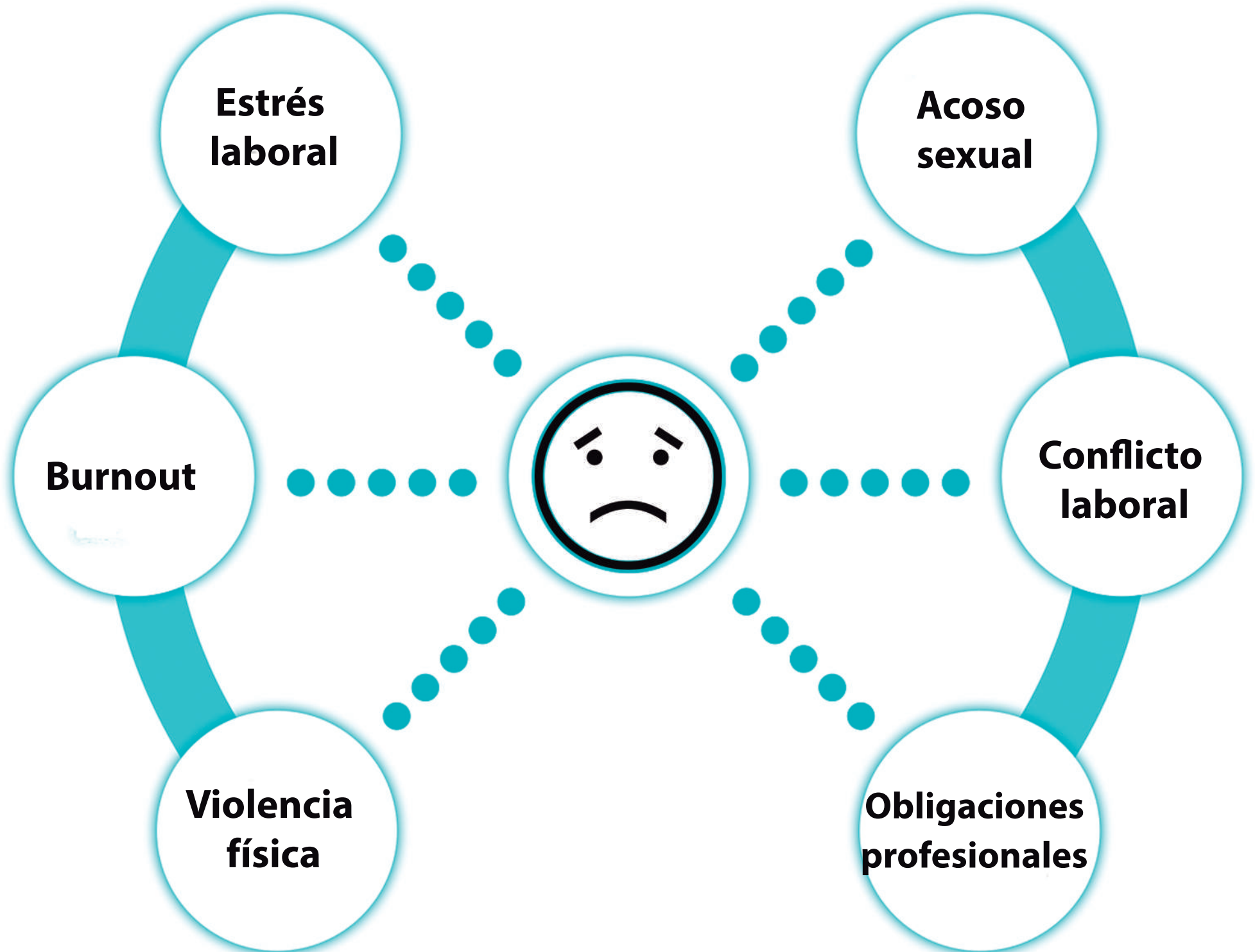
***Cargas excesivas de trabajo.***

***Trabajo con bajo contenido.***

***Conflictos de rol.***

***Flujos pobres de información.***

**UNIDAD DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN POLÍTICO SINDICAL ANEP**



### **Estrés laboral:**

Es sobrecarga de trabajo.  
Puede ser consecuencia del acoso laboral.

### **Burnout**

Es un agotamiento físico, emocional y mental, un tipo particular de mecanismo de afrontamiento y autoprotección frente al estrés crónico

### **Violencia física**

Es otro tipo de violencia, por lo que no se incluye dentro del acoso laboral, si bien puede convivir conjuntamente

### **Acoso sexual**

Conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales.

### **Conflicto laboral**

Cada una de las partes puede formular los reproches respectivos.

### **Obligaciones profesionales**

Decisiones legítimas que se refieren a la organización del trabajo.



# 9

# EFFECTOS DEL ACOSO LABORAL



## EN LA VICTIMA

Depresión, trastornos de ansiedad, irritabilidad, hipervigilancia y distractibilidad.

Sentimientos de inseguridad, culpa e inferioridad, conflictos interpersonales y de pareja, baja en el desempeño laboral.

Aumento de incapacidades, desempleo, daños económicos, morales y profesionales, enfermedades físicas.

Suicidio u homicidio.

## EN LA INSTITUCION

Baja significativa en la productividad y aumento en las medidas disciplinarias.

Irritabilidad, agresividad y estrés en el personal.

Problemas en el clima organizacional (más estrés menos motivación y compromiso)

Aumento de incapacidades y ausentismo (incremento gasto).

Malas relaciones interpersonales.

Surgimiento de líderes negativos.

Poca o nula cooperación entre el personal.

Alta rotación de personal.

**UNIDAD DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN POLÍTICO SINDICAL ANEP**

# 10 ¿CÓMO MINIMIZAR EL ACOSO LABORAL?



## Políticas preventivas

Organizar el trabajo.

Política institucional explícita contra el acoso (circunstancia normal).

Política comunicacional adecuada y transparente, dirigida a todas las personas trabajadoras.

Método de solución de conflictos interpersonales en la institución.

Potenciación de la participación de representantes de los trabajadores y trabajadoras en temas relativos a riesgos psicosociales.

Determinación de las características de organización del trabajo.

Política institucional que permita las relaciones sociales fluidas y potencie elementos de soporte para todos y todas.

Transparencia absoluta en contratación, selección, promoción.

## Políticas correctoras

1. Diseño de las relaciones sociales en la institución.

2. Animar a los trabajadores/as a que denuncien:  
\* Investigar si hay intimidación  
\* Crear cauces

3. Crear contactos de los trabajadores y trabajadoras con la dirección:  
\* Controlar a los/las acosadores

4. Crear una política organizacional no concesiva con el acoso.

5. Crear procedimientos conciliatorios.



## EJEMPLOS DE PROTOCOLOS

Convención Colectiva de Trabajo

Reglamento Interno de Trabajo

Protocolo de Atención del Acoso Laboral

**UNIDAD DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN POLÍTICO SINDICAL ANEP**

[www.anep.cr](http://www.anep.cr)

 /AnepSindicato

 @AnepSindicato

 ANEP



- ✓ Crear una ley específica contra el acoso.
- ✓ Aplicar la normativa vigente, como lo ha enfrentado Costa Rica.
- ✓ Normar a través de fuentes convencionales, como convenciones colectivas, reglamentos internos y/ autónomo de trabajo.
- ✓ Creación de un fuero de protección contra despidos injustificados.
- ✓ Medidas preventivas como reubicación o permutas.
- ✓ Indemnización del daño moral.
- ✓ Protección al denunciante y a las personas testigas.
- ✓ Confidencialidad dentro de los procesos.
- ✓ Principio pro víctima y valoración de la prueba indiciaria.
- ✓ Que las partes puedan contar durante el proceso con asesoramiento legal y atención emocional y médica.

**UNIDAD DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN POLÍTICO SINDICAL ANEP**



- 1 Llevar un diario
- 2 Conocer sus derechos
- 3 Utilizar las redes de apoyo social
- 4 Acudir a procedimientos conciliatorios
- 5 Hacer frente al hostigador/hostigadora
- 6 Fortalecerse, mediante la formación, la terapia
- 7 Plantear acciones administrativas y judiciales

## LA ASOCIACIÓN FRANCESA CONTRA EL ACOSO LABORAL RECOMIENDA

-Reunir pruebas (documentos, certificados médicos, testigos...) y apuntar hasta los detalles más triviales porque el mobbing actúa como “la gota maya”.

-Denunciar ante médicos/médica, inspectores de trabajo y seguridad social y solicitarles el reconocimiento como accidente de trabajo (todo con copias).

-Pedir apoyo a las organizaciones sindicales y Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

-Buscar abogados/abogadas y llevar el tema al Ministerio de Trabajo y ante los Tribunales, denunciando responsabilidades penales, con un claro esquema de actuación que supervisará a diario.

## RECURRIR A:

-Vía administrativa, en el centro de trabajo.

-Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la Inspección del Trabajo, para recabar elementos de prueba para ir a vía judicial.

-Defensoría de los Habitantes de la República.

-Tribunales de Justicia: Jurisdicción Laboral: Procedimientos por infracción a las leyes laborales, ordinario laboral.

\*En caso de comprobarse el acoso puede ser causal de terminación del contrato de trabajo con responsabilidad patronal.

\*Con la Reforma Procesal Laboral, se establece defensa pública para asuntos laborales.