



Organización
Internacional
del Trabajo

Promover la **IGUALDAD** entre
mujeres y hombres en el **TRABAJO:**
Una cuestión de
PRINCIPIOS



Acoso Laboral hacia las mujeres

A. ¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?

La Organización Internacional del Trabajo define el acoso laboral como *la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta* (OIT 2000).

Las situaciones de acoso laboral se nutren de las relaciones asimétricas de poder entre las diferentes personas que conforman el espacio de trabajo y puede ser ejercido por quienes ostentan cargos de jefatura, por quienes tienen un rango laboral similar a la persona hostigada o por ambos (Leymann, 2010).

Como afirma la Defensoría de los Habitantes de Costa Rica, *es un problema que afecta el corazón mismo de la relación laboral, causando problemas de efectividad, ejecución del trabajo, pero, sobre todo... daño psicológico... en la víctima...* (OIT 2011).

Según una sentencia de la sala segunda de Costa Rica, las características del acoso laboral son:

- 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: 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 abandone su trabajo.

El acoso laboral tiene graves consecuencias para la salud física y emocional de la persona que lo sufre, así como para su desempeño laboral. La prevalencia del acoso laboral es tan frecuente que se estima que alcanza ya dimensiones epidémicas (OIT 2000).

Diez comportamientos más frecuentes que evidencian la existencia del hostigamiento o acoso laboral

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 menospreciar 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'.*

Sala Segunda de Costa Rica, Resolución 2005-0655 de las 14:05 hrs. del 3 de agosto de 2005



B. EL ACOSO LABORAL Y LAS MUJERES

El acoso laboral en el trabajo es un problema que afecta a hombres y mujeres. Sin embargo, son quienes cuentan con menores cuotas de poder en el espacio laboral, quienes enfrentan mayor desprotección frente al acoso. Este es el caso, por ejemplo, de las mujeres o de las personas migrantes.

El acoso laboral en el caso de las mujeres puede ser empleado para provocar la renuncia de la trabajadora en situaciones en las que está protegida contra el despido. Por ejemplo, cuando se encuentra bajo el amparo del fuero de maternidad. En estos casos, las mujeres embarazadas son apartadas de sus tareas habituales bajo el pretexto de que su situación de embarazo les impide mantenerse en su puesto habitual. Sin embargo, es frecuente que esta medida no responda al interés de proteger la salud de las mujeres, sino que se trate de una estrategia para aislar a la trabajadora y desvalorizar su trabajo con el fin de provocar su renuncia.

En conclusión, hay que señalar que el acoso laboral contra las mujeres está en muchos casos estrechamente vinculado a la violencia de género.

Acoso laboral contra las mujeres en Costa Rica

La Sala Constitucional determinó el 2009 la situación de acoso laboral que estaba viviendo una trabajadora, agente de investigación policial.

La trabajadora fue removida de su puesto alegando motivos de salud. Sin embargo, el Tribunal determinó que no existía en los autos criterio médico que hiciera pensar que la condición de embarazo de la interesada no le permitía desempeñar las labores que había venido ejerciendo.

Así, queda en evidencia la situación de acoso oculta tras la presunta protección a la mujer embarazada.

Sala Constitucional de Costa Rica,
Resolución N 2009-07101 de las 18.18 del 30 de abril de 2009.

C. NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

La Organización Internacional de Trabajo no cuenta con ninguna norma específica para la protección frente al acoso laboral. Sin embargo, las disposiciones del Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) y la Recomendación núm. 111 que lo acompaña, son un importante instrumento para combatir el acoso laboral en el trabajo.

El Convenio núm. 111 busca propiciar condiciones para contribuir a la consecución de la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación y define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; o cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u 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. (C 111, art. 1).

Los países que han ratificado este convenio deben formular y llevar a cabo políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación (C 111, art. 2). La política nacional se debe formular y aplicar de manera que se permita el avance en el proceso de eliminación de la discriminación. Asimismo, deben, por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales derogar o modificar cualquier ley o práctica administrativa discriminatoria y promulgar legislación apropiada; implementar programas educativos, incluyendo actividades de formación y concienciación sobre cuestiones de igualdad; garantizar el cumplimiento de la política en el empleo público y la formación y orientación profesional, así como en los servicios de colocación; y cooperar con organizaciones de empleadores y trabajadores (C111, art. 3).



Igualmente, el Convenio exige una acción continuada con el fin de alcanzar progresivamente sus objetivos y prevé una evaluación regular de los resultados obtenidos en la implementación de la política nacional sobre igualdad, con idea de revisar y ajustar las medidas y estrategias existentes de forma continuada. (OIT-CIF 2010b).

Despido indirecto y maternidad en Honduras

El acoso sexual puede manifestarse como estrategia para presionar a las trabajadoras embarazadas o a las que se reincorporan al trabajo después de una licencia.

En Honduras, el Juzgado Segundo estableció en 2006 la renuncia de una trabajadora a la que, al terminar su licencia por maternidad, se le redujo su categoría en el puesto de trabajo. Por ello, se reconoció el despido indirecto y el derecho a recibir las prestaciones correspondientes.

A pesar de que el fallo favorece a la denunciante, no considera otros derechos, como los establecidos en el fuero de maternidad, que implicarían la reinstalación de la trabajadora en el puesto que ocupaba antes del embarazo.

Juzgado Segundo de Letras Seccional del Trabajo, San Pedro Sula. Exp. 1915, 25 de enero de 2006.

D. LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA SOBRE EL ACOSO LABORAL HACIA LAS MUJERES EN CENTROAMÉRICA Y LA REPÚBLICA DOMINICANA

Los países de la subregión no cuentan con legislación específica con respecto al acoso laboral. Sin embargo, algunos casos de acoso denunciados han podido prosperar amparados en disposiciones más generales de los Códigos de Trabajo que se refieren al respeto que los empleadores les deben a las trabajadoras y los trabajadores.

La jurisprudencia costarricense incluso ha avanzado en la definición de las características de acoso laboral y el proceso mediante el cual se lleva a cabo.

En otros países como Honduras, El Salvador, Nicaragua y Guatemala, es la figura del despido indirecto la utilizada

para estos casos (Ver cuadros de esta página). El despido indirecto se refiere a aquellas situaciones en las que el trabajador o la trabajadora abandona el puesto de trabajo en circunstancias de presión o acoso. Así, al demostrarse el despido indirecto, la renuncia será al menos considerada como un despido con responsabilidad patronal y el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a recibir las indemnizaciones correspondientes. Claro está, no debieran producirse ni las situaciones de acoso ni esta forma de despido.

Estas disposiciones sin duda han favorecido a trabajadores y trabajadoras, pero, sin embargo, son muy limitadas, ya que la única opción es la pérdida del empleo y las sanciones no se establecen por el acoso sino por el despido improcedente.

Despido indirecto para evadir el fuero de protección a la maternidad, Nicaragua

La Sala de lo Constitucional, en una sentencia de 2007, reconoce el acoso padecido por una trabajadora embarazada. Al notificar el estado de embarazo, primero fue trasladada a otro trabajo, después fue obligada a tomar vacaciones y finalmente se le propone la cancelación del contrato.

Según la Sala, esta serie de medidas aisladas constituyen un despido indirecto.

En este caso se favorece a la trabajadora, ya que se reconoce el despido indirecto, pero no se aplican las medidas oportunas según las disposiciones legales para la protección a la maternidad.

Sala de lo Constitucional, Nicaragua.
Sentencia N. 105 del II de junio de 2007.



Bibliografía

OIT (2000). *Violence au travail*. Ginebra: OIT.

OIT (2010). *Informe de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, agosto 2009- enero 2010*. San José: OIT.

OIT-CIF (2010b). *Derecho internacional del trabajo y derecho interno: Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho*.

OIT (2011). *Legislación y jurisprudencia comparada sobre derechos laborales de las mujeres: Centroamérica y República Dominicana*. San José: OIT.

Páginas Web

Leymann, Heinz. *The Mobbing Encyclopaedia*. Página web consultada en diciembre de 2010. <http://www.leymann.se/English/frame.html>