

# El Derecho de Trabajo y los riesgos psicosociales

Dra. María Del Rocío Carro Hernández (\*)

**SUMARIO:** 1. Resumen. 2. Introducción. 3. Factores psicosociales de riesgo o estrés. 4. Los riesgos psicosociales. 5. Principales riesgos psicosociales. 5.1 El estrés. 5.2 El *burn out* o Desgaste profesional. 5.3 Acoso laboral. 5.4 Acoso sexual. 6. Conclusiones. 7. Anexo. 8. Bibliografía.

## 1. Resumen:

Los factores psicosociales son condiciones organizacionales del trabajo que afectan directamente la salud laboral, ya sea de forma positiva, motivando al personal, o negativa, desencadenando estrés para los trabajadores. El presente artículo conceptualiza y analiza los riesgos psicosociales, su evolución, su inclusión en la legislación de Costa Rica y la jurisprudencia nacional con el objetivo de determinar la protección a los trabajadores que sufren de estos.

## 2. Introducción:

La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema.

El comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fecha a partir de la cual se hace mayor referencia a ellos y el tema empieza a ganar amplitud, diversificación y complejidad.

Uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en estudiar el tema de los factores

psicosociales en el trabajo fue “**Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control**” documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984. Esta publicación constata que la problemática es claramente anterior y que se remonta al menos a 1974, fecha en la que consta una clara llamada de la Asamblea Mundial de la Salud para documentar la importancia y los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores.

En la década de los setenta se hacen listas preliminares de lo que pueden ser los riesgos psicosociales y, entre ellos se incluyen la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico y se inicia una sensibilización sobre el tema.

En la década de los ochenta se empiezan a dar las aproximaciones conceptuales, ligándolas a los efectos de la organización en el trabajo y su impacto sobre la salud.<sup>1</sup>

Se analiza el impacto de algunos factores organizacionales de la empresa como la Política y Filosofía de la Organización (Gestión de Recursos Humanos, Política de Seguridad y Salud, Responsabilidad Social, Corporativa, Estrategia empresarial) la cultura de la organización (política de relaciones laborales, comunicación organizacional, supervisión, liderazgo), las condiciones de empleo

(\*) Abogada con una carrera de 34 años, Licenciada en Derecho por la Universidad de Costa Rica. Doctora en Derecho Laboral de *la Università Degli Studi di Pisa*, Italia, Al comienzo de su carrera fue funcionaria judicial desempeñándose en diversos puestos como Juez de Trabajo, Actuaría, Letrada y Magistrada Suplente en la Corte Suprema de Justicia, también ha sido asesora de la O.I.T., oportunidades que le dieron experiencia nacional e internacional, tiene varias publicaciones académicas en temas de Derecho Laboral. Ha laborado como profesora de Relaciones Laborales en el Instituto Centroamericano Superior; Universidad de Costa Rica y Universidad La Salle, Actualmente es abogada litigante y Secretaria de la Asociación Costarricense de Derecho del Trabajo.

1 (OIT 1986 “Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control”. Ginebra: OIT.) (p. 3)

(contrato, salario, etc), el diseño del puesto (rotación de puestos, trabajo grupal), la calidad en el trabajo (seguridad física, horas de trabajo, habilidades), etc. y el impacto que pueden llegar a tener efectos sobre la salud.

Los expertos empiezan a crear distintas definiciones y se señala que los factores psicosociales son características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores gestores.<sup>2</sup>

Cox y Griffiths,<sup>3</sup> los definen como los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales. Martín Daza y Pérez Bilbao las definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (1997).

En este sentido, los factores psicosociales y organizacionales del trabajo, como formas de las condiciones sociales del trabajo, son condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente. Los factores psicosociales son factores presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos. La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores.<sup>4</sup>

Son positivas cuando facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales laborales y producen niveles altos de satisfacción laboral y de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia

y competencia profesional. Son negativas cuando desencadenan tensión o estrés laboral y este afecta la salud de los trabajadores.

### 3. Factores psicosociales de riesgo o estrés:

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés. Los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo<sup>5</sup>, porque actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral.

En el año 1996 los autores Cox y Griffiths elaboraron una tabla denominada "*Factores de estrés psicosocial*" (la cual se encuentra como anexo). Dicha tabla incluye factores que realmente generan estrés y pueden incidir en la salud de las personas, dentro de los mismos se encuentran aspectos como: la falta de variedad en el trabajo, los cambios de turnos, el exceso de trabajo, la baja participación en la toma de decisiones, las malas condiciones de trabajo, la mala comunicación interna, el aislamiento físico o social, entre otros.

Hay una estrecha relación entre los factores de estrés psicosocial y los problemas de salud física y mental que se activan por el estrés. Al día de hoy, los expertos coinciden en que hay otros factores de estrés psicosocial que son el estrés, acoso sexual, acoso laboral y *burn out*, los cuales podríamos agregar a esta lista.

Esto nos lleva a preguntarnos si los problemas generados por los factores de estrés psicosocial deben de ser considerados riesgos del trabajo, si la normativa actual los incluye como riesgos laborales y

2 (Carayon, P., Haims, M. C., & Yang, C. L. (2001). Psychosocial work factors and work organization. In W.Karwowski (Ed.), *The International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors* (pp. 111-121). London: Taylor y Francis.)

3 (Cox, T. & Griffiths, A. J. (1996). *The assessment of psychosocial hazards at work*. In M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. (pp. 127-146). Chichester: Wiley and Sons.)

4 (Moreno Jiménez Bernardo y Báez León Carmen. *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas* Ministerio de Trabajo e Inmigración, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2010, pp. 20-21).

5 (Benavides, F., Gimeno et al., *Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas*. Gaceta Sanitaria, (2002),16, 222-229

cuál ha sido el desarrollo o participación del desarrollo jurisprudencial en este tema.

#### 4. Los riesgos psicosociales

En el tema de riesgos laborales, ha habido un notorio desarrollo relacionado con temas de riesgos físicos en general, no tanto así en relación con los riesgos psicosociales. Aún así, desde nuestro punto de vista es indiscutible que los riesgos psicosociales pueden llegar a ser riesgos laborales en el tanto lleguen a afectar la salud del trabajador, toda vez que los mismos se originan en la organización del trabajo y se dan durante la ejecución del mismo.

Pasando a un plano más práctico, analizamos a continuación la normativa costarricense para determinar si los riesgos psicosociales están incluidos en la definición o pueden considerarse como riesgos de trabajo o no.

El artículo 195 del Código de Trabajo dice:

**“ARTÍCULO 195.-** *Constituyen riesgos del trabajo los accidentes y las enfermedades que ocurran a los trabajadores, con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades.”*<sup>6</sup>

**“ARTÍCULO 197.-** *Se denomina enfermedad del trabajo a todo estado patológico, que resulte de la acción continuada de una causa, que tiene su origen o motivo en el propio trabajo o en el medio y condiciones en que el trabajador labora, y debe establecerse que éstos han sido la causa de la enfermedad.”*

Como se observa de las definiciones anteriores, aunque no se incluyan específicamente los riesgos

psicosociales, (la legislación es de 1982), considero que ambos artículos permiten considerar los riesgos psicosociales como riesgos del trabajo.

Sin embargo el aspecto probatorio, requiere de un diligente trabajo pues, caso de ser necesario probar la existencia del riesgo, debe dirigirse a demostrar que el riesgo psicosocial se da con ocasión o por consecuencia del trabajo remunerado, y que provoque un daño a la salud física o mental del empleado.

Tal y como vimos hay diversos riesgos psicosociales, pero me voy a centrar únicamente en cuatro que son: el estrés laboral, *burn out*, acoso laboral y, acoso sexual.

#### 5. Principales riesgos psicosociales

##### 5.1 El estrés.

El estrés es probablemente el riesgo psicosocial primero y más extendido de todos porque es una respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo. La Comisión Europea define el estrés laboral como *“un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos”*<sup>7</sup>

En Costa Rica no existe una legislación específica acerca del estrés laboral, ni tampoco se define de manera particular como un riesgo laboral pero, varias resoluciones de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia permiten concluir que hay una tendencia de nuestros juzgadores a considerarlo como riesgo laboral cuando se dan los elementos necesarios.

Así lo vemos en la sentencia **2009-000382** de la SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA,

<sup>6</sup> (Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

<sup>7</sup> Moreno Jiménez Bernardo y Báez León Carmen. *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Ministerio de Trabajo e Inmigración, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2010) (p. 22)

de las diez horas cuarenta y cinco minutos del ocho de mayo de dos mil nueve en la que un Empleado que tenía 24 años de trabajar en el Ministerio de Seguridad Pública reclama un riesgo laboral por estrés y:

*“Asegura que todo ello le ha generado a través de los años un alto nivel de estrés y problemas de índole psicológica, de manera que su salud se ha visto afectada.*

*.... estima que el accidente vascular cerebral por ruptura del aneurisma fue consecuencia de sus labores como guardia civil.*

*En este asunto, el Consejo Médico Forense indicó que sí pudo existir una relación causal entre las labores referidas y el problema de salud que sufrió el actor. Luego, se debe tomar en consideración el tipo de labores que el demandante desempeñaba (policía) las cuales estaban asociadas con altos niveles de estrés, y tomando en cuenta las circunstancias en que se agravó su estado de salud (abriendo paso a una ambulancia que transportaba a un enfermo grave), se debe resolver a favor del accionante.*

*Así, en vista de que no consta en autos ningún otro elemento probatorio que contradiga la prueba pericial examinada y de conformidad con las circunstancias analizadas, la Sala concluye que efectivamente existió una relación causal entre el daño o enfermedad que aqueja el actor y las funciones que desempeñaba con ocasión de su puesto, riesgo que, consecuentemente, debe ser indemnizado por la institución aseguradora.”*

Ahora bien, es fundamental que exista un nexo de causalidad entre las condiciones laborales y la problemática de salud del trabajador, pues en caso de no existir o de no demostrarse su existencia, el reclamo del riesgo en sí es improcedente. Veamos por ejemplo la sentencia de la SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Res: **2014-000230**, nueve horas treinta y cinco minutos del cinco de marzo de dos mil catorce dijo:

**“V. - DEL CASO CONCRETO:** El aspecto medular en la especie, estriba en determinar si medió relación de causa y efecto entre los padecimientos del actor y su situación laboral. Analizados los autos, esta Sala llega al convencimiento de que los agravios planteados en ese sentido deben acogerse, con base en las siguientes consideraciones. Si bien es cierto, en el dictamen Médico Legal n° DML 2010-2378 que se le practicara al accionante el 18 de enero de 2011, se concluyó que éste es acreedor de una incapacidad temporal de dos meses y de una permanente equivalente al 10% de la capacidad general, teniendo como causa de estas incapacidades, el estrés que enfrenta el accionante, también se señaló en dicha pericia que tal padecimiento podía tener su génesis en factores sociales; de salud o laborales (folios 22 a 29). Como se observa, de ese dictamen médico no se acredita a ciencia cierta que la enfermedad del demandante sea producto de su relación de trabajo, en otras palabras que se esté ante una enfermedad del trabajo, con las características descritas en el numeral 195 mencionado, es decir, que sea **“como consecuencia directa, inmediata o indudable de esos accidentes y enfermedades”**. De manera que ante ese escenario procede abocarse al análisis de las restantes probanzas que obran en autos, no obstante, de estas no se desprende que el actor fuera sometido una situación de acoso laboral o a eventos que pudieran catalogarse como agentes desencadenantes de estrés, y no puede este Órgano aplicar lo dispuesto en el artículo 17 del Código de Trabajo o acudir al principio “in dubio pro accidentado” pues no existe ni un solo elemento que aunque sea haga presumir que el accionante sufría de acoso en su entorno laboral.”

Aquí se rechazó la petitoria de acoso laboral como riesgo de trabajo por no existir nexo de causalidad.

Veamos otro caso en el que sí se probó el nexo de causalidad y se tuvo por cierto el riesgo laboral.

**SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, 2014-000975** de las diez horas cincuenta y cinco minutos del primero de octubre de dos mil catorce.

*“De todo lo expuesto, es indudable que estamos frente a un riesgo laboral. La actora ha mantenido durante muchos años un serio conflicto con su jefe (lo que se relaciona con las “condiciones laborales”, concretamente con la organización del trabajo, hipótesis cubierta por el artículo 197 del Código de Trabajo), que le ha producido una enfermedad (nexo de causalidad). Pese a que del dictamen médico-legal se colige que sus problemas psiquiátricos obedecen a diversos motivos (entre ellos algunos de índole personal y familiar), es incuestionable que una de sus causas es la problemática laboral acreditada en este proceso, siendo que las incapacidades fijadas por la Medicatura Forense se limitan exclusivamente a la afectación de la salud de la actora directamente derivada de la conflictiva laboral, y que está relacionada también con el último evento del 29 de setiembre de 2010, cuando la actora recibió la comunicación del jefe de que otra persona sería nombrada en propiedad en el puesto que ella ocupaba interinamente desde 2007, hecho que si bien por sí solo no podría tenerse como un motivo de conflicto que perjudicara la salud de la actora, lo cierto es que dado el antecedente acaecido en los años 2004 y 2005 (que fue solucionado, según se consignó en el Estudio de Ambiente Laboral citado supra), volvió a alterar el estado psíquico y físico de la petente, por lo que a partir de esa data procede establecer la relación de causa-efecto”*

## 5.2 El burn out o Desgaste profesional

Como en el caso del estrés, el *burn out* o desgaste profesional, no consiste en una situación o hecho que acontece en el seno de la empresa o el trabajo, como es el caso por ejemplo de la violencia o el acoso; el

desgaste profesional consiste en el resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina en un estado de agotamiento emocional y de fatiga desmotivante para las tareas laborales. Su carácter de riesgo laboral proviene de la extensión alcanzada, de las importantes consecuencias laborales y personales que puede tener.

Se diferencia del estrés como riesgo psicosocial en sus mayores efectos sobre el agotamiento emocional, más que en el físico, y su consiguiente pérdida de motivación laboral.

La definición sin duda alguna más extendida es: *“El burnout es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede aparecer en personas que trabajan con gente de alguna forma.”*<sup>8</sup>

Como se observa, la definición hace referencia al agotamiento emocional, al cansancio emocional que produce el trabajo, la despersonalización que consiste en el trato impersonal con otras personas y la baja realización personal, todo esto son una serie de consecuencias a partir del agotamiento emocional inicial.

El planteamiento efectuado presenta el desgaste profesional como el resultado de una tarea de ayuda o ejercicio profesional que ha supuesto un desgaste progresivo de los propios recursos **sin que se haya producido una recuperación de los mismos**. Ese proceso de desgaste profesional viene determinado por el mismo tipo de tarea que se ejerce, pero también por la falta de condiciones organizacionales que no brindan suficiente protección y apoyo al profesional. El desgaste profesional no sería consecuencia de la vulnerabilidad del trabajador, sino de las demandas interpersonales y emocionales propias de la tarea sin que el trabajador tenga suficientes recursos para la misma. El desgaste profesional sería en este sentido la primera y más importante consecuencia del trabajo interpersonal, propio de muchas profesiones de

8 Maslach y Jackson Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. Test manual. (3º ed.) Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, p.1)

servicios y de un componente presente en la práctica totalidad de ellos.

En Costa Rica no hay disposiciones normativas específicas sobre el *burn out* y todavía no se han planteado muchos casos que permitan el desarrollo de una jurisprudencia abundante sobre el tema. De hecho, cuando se ha planteado no se menciona de manera independiente sino que se presenta unido al estrés y al acoso laboral.

Así lo vemos en la siguiente sentencia de la SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Res: **2012-000451** diez horas veinte minutos del veintitrés de mayo de dos mil doce que dice:

*“...investigador judicial en la oficina regional de Garabito, (señala) que en octubre de 2007 se dio una sobrecarga laboral y acoso en el trabajo “mobbing”, el cual se manifestó como depresión severa y agotamiento profesional “burn out...”*

Señala la Sala que existe coincidencia entre la prueba testimonial y *“...el Dictamen Médico Legal, en cuanto a la existencia de hechos agravantes del estado de salud preexistente, como lo fueron el volumen de trabajo, la presión constante de la jefatura para el cumplimiento de sus obligaciones derivadas de la entrada en vigencia de un nuevo proceso penal y el estrés que ello producía. Así las cosas, se ha de revocar el fallo impugnado en cuanto declaró la inexistencia del riesgo, para declarar que la depresión del actor derivada de factores extra laborales se vio agravada como consecuencia directa, inmediata e indubitable de situaciones presentadas en su lugar de trabajo.”*

Se observa el uso indistinto de los conceptos mencionados, sin embargo, esa mezcla de los conceptos no impide la dirección clara de la Sala Segunda de la Corte en el sentido que tanto el acoso como el estrés laboral y el *burn out* pueden ser riesgos laborales.

### 5.3 Acoso laboral

El acoso laboral es una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, se le cambian sus condiciones de trabajo directa o indirectamente, se le suman funciones adicionales, se le da sobrecarga de trabajo y todo esto con el propósito de alienarla. El *mobbing* o acoso laboral es considerado actualmente uno de los riesgos laborales más importantes en la vida laboral.

La persona que está sufriendo de acoso laboral se encuentra bajo una carga de estrés impresionante, el cual puede afectar seriamente la salud. Por ese motivo, el acoso laboral es una de las formas de violencia en el trabajo, y por ello amerita ser atendido como una forma específica de riesgo laboral y no sólo como forma de violencia laboral.

En Costa Rica no tenemos una ley específica sobre este tema, aunque sí hay un proyecto de ley tramitándose en la Asamblea Legislativa. Lo que sí existe es un Decreto en el que se regula el procedimiento a seguir cuando se presenta una situación de acoso laboral. (Decreto DMT 017-2013, publicado en la Gaceta 19 de Diciembre del 2013).

No hay tampoco disposiciones del acoso laboral como riesgo de trabajo, sin embargo nuestros jueces laborales han analizado el tema estimando que sí puede llegar a ser riesgo laboral. Destacamos nuevamente el hecho que en los reclamos se mezclan los conceptos de “acoso, *burn out* y estrés” y considero que esto es precisamente porque esos conceptos están íntimamente ligados. (Ver SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Res: **2012-000451** diez horas veinte minutos del veintitrés de mayo de dos mil doce y Res: **2014-000975** de las diez horas cincuenta y cinco minutos del primero de octubre de dos mil catorce.)

Así lo vemos en la Res: **2014-000975** de la SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA de las diez horas cincuenta y cinco minutos del primero de octubre de dos mil catorce que dice:

*“II.- ANTECEDENTES: El 16 de julio de 2012, la actora incoó una demanda por riesgo del trabajo contra el Instituto Nacional de Seguros (INS), con sustento en los hechos que a continuación se resumen. Informó que es funcionaria de la Unidad Administrativa de los Tribunales de Alajuela desde 1998. Afirmó que a partir del año 2000 el ambiente laboral “le formó una presión en su entidad”, agudizándose la situación en el 2001, pues un cambio en la jefatura inmediata le generó estrés, acoso, inmerecidas llamadas de atención, en fin, un entorno laboral nocivo que ha permanecido hasta la actualidad. Aseveró que ello le provocó las siguientes enfermedades psicosomáticas: estrés, depresión, ansiedad y síndrome del burn out; con manifestaciones físicas tales como alergias, cefaleas, mareos, trastornos del sueño y fibromialgia.”*

Otro aspecto que interesa destacar que en estas sentencias tiene un rol fundamental el dictamen médico legal en el que se determina el origen de la dolencia, el cual se analiza junto con la prueba testimonial. Por ejemplo, Res: **2014-000722 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**, de las diez horas diez minutos del dieciséis de julio de dos mil catorce se dijo:

*“El año de incapacidad temporal concedido por los/as juzgadores/as de instancia se basó en lo consignado en el dictamen médico-legal que obra en autos, a saber: “Existe una relación de causa-efecto entre el comienzo del acoso laboral y el desarrollo de la sintomatología clínica, al punto de sufrir un episodio depresivo moderado, incapacitante para ejercer sus funciones” (folio 24) -énfasis agregado.”*

Adicionalmente, en esa misma sentencia observamos como la Caja Costarricense del Seguro Social,

institución que conoce de las enfermedades comunes, remitió al Instituto Nacional de Seguros una enfermedad por considerarla *mobbing* laboral, reconociendo así expresamente que la misma constituye un riesgo laboral.

*“En el expediente hay prueba de que la Caja incapacitó temporalmente a la actora por el mobbing de que fue objeto. En efecto, a folio 17 figura una carta que le envió la Comisión Evaluadora de Incapacidades del Hospital de Guápiles, comunicándole: “Su diagnóstico obedece a un acoso psicológico laboral y corresponde a un riesgo del trabajo como enfermedad laboral, por lo que esta comisión no autoriza más periodos de incapacidad. Su caso fue remitido al Instituto Nacional de Seguros” (subrayado por la ponente).”*

Ahora bien, es innegable que los efectos del acoso laboral en la salud de los trabajadores son de clara importancia y deben de tener una atención mayor de parte de nuestra legislación como riesgo laboral.

#### **5.4 Acoso sexual**

El acoso sexual es planteado también como una de las formas de la violencia laboral, y más frecuentemente como una modalidad del acoso laboral, sin embargo el acoso sexual tiene igualmente un contexto propio, disposiciones específicas y unas consecuencias especiales que hace que no se identifique con la violencia en el trabajo o el acoso laboral. El acoso sexual ha generado estudios, investigaciones y una jurisprudencia particular, por lo que puede ser considerado como un riesgo laboral específico.

El acoso sexual se considera un tipo de conducta que atenta contra los derechos fundamentales de la persona, una violación de su derecho a la intimidad y en último término a la libertad, por ello, la mayoría de los ordenamientos jurídicos la recogen y la tipifican actualmente. El marco conceptual del acoso sexual se ha inscrito en la lucha contra las diferentes formas de violencia contra la mujer, asumida por diferentes instancias internacionales.

En Costa Rica existe una Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia Número 7476 de febrero de 1995. Esta ley sobre el acoso sexual en el trabajo es de tipo general y hace igualmente referencia a derechos fundamentales del trabajador, pero en Costa Rica no se contempla como riesgo laboral ni se analizan esas implicaciones.

Tampoco nuestros tribunales se han pronunciado, hasta donde pude investigar sobre este tema. Sin embargo, obviamente el acoso sexual tiene una incidencia en la salud de la persona que lo recibe, razón por la que considero que sus efectos sí pueden y deben verse como riesgos laborales.

### CONCLUSIONES:

Hemos visto como un clima socio laboral nefasto en la empresa afecta a la salud de los trabajadores, y también a su misma productividad.

Aspectos tales como el estrés laboral, el *burn out* y la violencia en general impactan la salud de los trabajadores al punto de llegar a producir diferentes enfermedades.

Debido al poco desarrollo legislativo sobre este tipo de riesgos laborales, han sido nuestros Tribunales de Justicia los que han desarrollado lineamientos jurisprudenciales que protegen a los trabajadores que sufren este tipo de situaciones.

Aunque todavía se mezclan los conceptos de estrés laboral, acoso laboral y *burn out*, la tendencia es a proteger a los empleados que sufren de estos riesgos, siempre y cuando exista la relación de causalidad entre la enfermedad y las condiciones laborales.

### 7. ANEXO:

FACTORES DE ESTRÉS PSICOSOCIAL	
<b>Contenido del Trabajo</b>	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa
<b>Sobrecarga y ritmo</b>	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización
<b>Horarios</b>	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción
<b>Control</b>	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales.
<b>Ambiente y Equipos</b>	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
<b>Cultura organizacional y funciones</b>	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales
<b>Relaciones Interpersonales</b>	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social
<b>Rol en la Organización</b>	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas
<b>Desarrollo de Carreras</b>	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual.
<b>Relación Trabajo-Familia</b>	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia Bajo apoyo Familiar. Problemas duales de carrera
<b>Seguridad Contractual</b>	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro Laboral. Insuficiente remuneración

## BIBLIOGRAFÍA:

### Libros

BENAVIDES, F., Gimeno. (2002). *Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas*. Gaceta Sanitaria, Barcelona.

CARAYON, P., Haims, M. C., & YANG, C. L. (2001). *Psychosocial work factors and work organization*. In W. Karwowski (Ed.), *The International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors*, London.

COX, T. & GROFFITH, A. J. (1996). *The assessment of psychosocial hazards at work*. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester.

KALIMO, R., EL-BATAWI, M., & COOPER, C. L. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: OMS.

MASLACH y MASLACH, C., JACKSON, S. E., & LEITER, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory. Test manual*. (3º ed.) Palo Alto, California.

MORENO JIMÉNEZ, Bernardo y BÁEZ LEÓN, Carmen. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas* Ministerio de Trabajo e Inmigración, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Universidad Autónoma de Madrid. Madrid.

### Resoluciones Judiciales

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Voto 2009-000382 de las diez horas cuarenta y cinco minutos del ocho de mayo de dos mil nueve.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Voto 2012-000451 de las diez horas veinte minutos del veintitrés de mayo de dos mil doce.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Voto 2014-000230 de las nueve horas treinta y cinco minutos del cinco de marzo de dos mil catorce.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Voto 2014-000722 de las diez horas diez minutos del dieciséis de julio de dos mil catorce.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Voto 2014-000975 de las diez horas cincuenta y cinco minutos del primero de octubre de dos mil catorce.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha. Voto 2184/03 de 31 de marzo de 2004.

### Legislación Nacional

Código de Trabajo de Costa Rica, Ley número 2 del 27 de agosto de 1943.

Ley Sobre Riesgos del Trabajo número 6727 del 9 de marzo de 1982.

Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia Número 7476 de febrero de 1995.

### Otras fuentes

Organización Internacional del Trabajo (OIT) 1986: *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra, p. 3.