

**UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA**

**FACULTAD DE DERECHO**

**TESIS PARA OPTAR POR EL GRADO ACADÉMICO DE**

**LICENCIATURA EN DERECHO**

**DESAFÍOS JURÍDICOS EN TORNO A LA REGULACIÓN DEL  
ACOSO LABORAL EN PERSONAS CON SÍNDROME DE BURNOUT**

**DENTRO DEL PODER JUDICIAL**

**SUSTENTANTE:**

**JOSÉ ALBERTO RODRÍGUEZ VÍQUEZ**

**TUTOR:**

**MSC. ROBERTO COREA BADILLA**

**SAN JOSÉ – COSTA RICA**

**SEPTIEMBRE, 2024**

## **A. CUERPO PRELIMINAR**

## CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

San José, Goicoechea 09 de setiembre del 2024

**Destinatario: Msc. Piero VignoliChessler**  
**Carrera: Licenciatura en Derecho**  
**Universidad Hispanoamericana**

Estimado señor:

El estudiante José Alberto Rodríguez Víquez, cédula de identidad número 304290979, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado **“DESAFÍOS JURÍDICOS EN TORNO A LA REGULACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN PERSONAS CON SÍNDROME DE BURNOUT DENTRO DEL PODER JUDICIAL**, el cual ha elaborado para optar por el grado académico de LICENCIATURA EN DERECHO.

En mi calidad de tutor, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	10%
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	20%
C)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS; LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	30%	30%
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	20%
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	20%
	TOTAL		100%

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,

**Nombre Lic. Roberto Antonio Corea Badilla**  
**Cédula identidad N° 503410449**  
**Carné Colegio Profesional N° 25268**

## CARTA DE APROBACIÓN DEL LECTOR



San José, 10 de octubre 2024

Señores(as)

Departamento de Servicios Estudiantiles

Presente.

Estimados señores(as).

Quien suscribe, **MSC. CAROLINA MUÑOZ GONZÁLEZ**, en mi condición de **LECTORA** de la tesis de grado, para optar a la nomenclatura de Licenciada en Derecho del egresado **JOSE ALBERTO RODRÍGUEZ VÍQUEZ**, titulada **DESAFÍOS JURÍDICOS EN TORNO A LA REGULACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN PERSONAS CON SÍNDROME DE BURNOUT DENTRO DEL PODER JUDICIAL** respetuosamente comunico que doy por aprobada la misma, con el fin de que se continúen con los trámites académicos y administrativos respectivos.

Saludos cordiales.

CAROLINA MUÑOZ GONZALEZ (FIRMA) Firmado digitalmente por  
CAROLINA MUÑOZ GONZALEZ  
(FIRMA)  
Fecha: 2024.10.10 08:51:43 -06'00'

**M.Sc. Carolina Muñoz González**

**Lectora de Tesis.**

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, José Alberto Rodríguez Víquez, mayor de edad, portador de la cédula de Identidad número 304290979, egresado de la carrera de Derecho de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de éste acto y debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de Licenciatura en Derecho, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: DESAFÍOS JURÍDICOS EN TORNO A LA REGULACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN PERSONAS CON SÍNDROME DE BURNOUT DENTRO DEL PODER JUDICIAL, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte: artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público.

En fe de lo anterior, firmo en la ciudad de San José, a los 09 días del mes de septiembre del año dos mil 24.



Firma del estudiante

Cédula: 304290979

## **DEDICATORIA**

A mi amado Hijo, Evans Gabriel Rodríguez Pérez. Quiero dedicarte este logro para que siempre recuerdes que, cuando uno se esfuerza y persevera a pesar de las dificultades, todo es posible. Te dedico este logro para que sepas, en cada paso que des en tu vida, que cuando lleguen momentos difíciles, siempre es posible seguir adelante. Si papá pudo hacerlo, estoy más que seguro que tú, con tu inteligencia, tu determinación y corazón, lograrás todo aquello que te propongas, y se llegarás mucho más lejos. También podrás lograrlo. Cuando llegue tu momento, hijo, no dudes de tu capacidad, siempre confía en que, con esfuerzo y pasión, cualquier sueño puede hacerse realidad. Este logro también es tuyo, porque, en cada paso de este camino, has sido mi inspiración y mi fuerza.

## **AGRADECIMIENTOS**

Ante todas las cosas le agradezco a Dios por darme la oportunidad de poder vivir y disfrutar este proceso; por permitirme completar esta carrera.

Agradezco a mi padre José Rafel Rodríguez Rosales, y a mi señora madre Carmen Lidia Víquez Retana por siempre el inculcarme la perseverancia, por el apoyo incondicional que siempre me han brindado por ser los primeros en creer en mí.

Agradezco a mi esposa Alejandra Pérez Solís quien ha sido esa persona que me ha brindado su apoyo incondicional, animo, comprensión durante este proceso, sin su respaldo esta meta no habría sido posible.

Finalmente agradezco a todas las personas que, de alguna manera, han contribuido con su tiempo, conocimientos y apoyo para la realización de esta tesis, a todos les extiendo mi más sincero agradecimiento.

**TABLA DE CONTENIDOS**

A. CUERPO PRELIMINAR.....	ii
CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
CARTA DE APROBACIÓN DEL LECTOR.....	iv
DECLARACIÓN JURADA.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTOS.....	vii
TABLA DE CONTENIDOS.....	viii
INDICE DE TABLAS.....	xii
INDICE DE ILUSTRACIONES.....	xiii
RESUMEN.....	xiv
B. INTRODUCCIÓN.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
PROBLEMATIZACIÓN.....	9
JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.....	12
OBJETIVO GENERAL.....	15
OBJETIVO ESPECIFICOS.....	15
ALCANCES.....	16

LIMITACIONES.....	17
MARCO METODOLÓGICO.....	19
TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	21
SUJETOS Y FUENTES DE INFORMACIÓN.....	22
SUJETOS.....	22
FUENTES PRIMARIAS Y SECUNDARIAS.....	23
POBLACIÓN Y MUESTRA.....	25
TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	26
EXPLICACIÓN POR CAPÍTULOS DEL CONTENIDO DE LA TESIS.....	28
C. DESARROLLO DE LA TESIS.....	30
INTRODUCCIÓN AL MARCO TEÓRICO.....	31
DEFINICIÓN Y TIPOS DE ACOSO LABORAL.....	36
Concepto de acoso laboral.....	36
Tipos y manifestaciones de acoso laboral.....	38
Prevalencia del acoso laboral dentro de la Administración Pública costarricense.....	43
SÍNDROME DE BURNOUT.....	44
Definición y síntomas del Síndrome de Burnout.....	45
Factores de riesgo y causas en el ámbito laboral del Síndrome de Burnout.....	47

IMPACTO DEL ACOSO LABORAL EN EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES CON SÍNDROME DE BURNOUT.....	50
Relación entre acoso laboral el Síndrome de Burnout.....	51
Estudios previos y hallazgos relevantes sobre la relación del acoso laboral en personas con el Síndrome de Burnout.....	55
MARCO JURÍDICO COSTARRICENSE EN TORNO A LA REGULACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN PERSONAS CON SÍNDROME DE BURNOUT.....	58
Constitución Política.....	58
Reglamento autónomo para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en el Poder Judicial.....	60
Reglamento para la prevención y atención del acoso laboral en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.....	65
DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRATAMIENTO JURÍDICO ANTE EL ACOSO LABORAL.....	67
Estados Unidos.....	67
España.....	70
Nicaragua.....	72
RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	74
Entrevista a funcionarios judiciales y personal administrativo del Poder Judicial.....	75

Encuesta para personal trabajador del Poder Judicial.....	81
Entrevista a trabajadores de centros de atención médica costarricense.....	89
DISCUSIÓN.....	93
D. CONCLUSIONES.....	96
E. RECOMENDACIONES.....	100
F. BIBLIOGRAFÍA.....	102
G. MATERIAL COMPLEMENTARIO.....	108
Anexo A. Entrevista a funcionarios administrativos del Poder Judicial.....	109
Anexo B. Encuesta para personal trabajador del Poder Judicial.....	112
Anexo C. Entrevista a trabajadores de centros de atención médica costarricense.....	115

**INDICE DE TABLAS**

Tabla 1. Víctima de acoso laboral en su puesto de trabajo.....	81
Tabla 2. Presencia de acoso laboral entre compañeros.....	82
Tabla 3. Frecuencia de acoso laboral en su departamento.....	83
Tabla 4. Experimentación de síntomas del Síndrome de Burnout.....	84
Tabla 5. Conoce compañeros con Síndrome de Burnout.....	85
Tabla 6. Gravedad del Síndrome de Burnout en el trabajo.....	86
Tabla 7. Conocimiento de cómo denunciar acoso laboral.....	87
Tabla 8. Efectividad de los mecanismos de denuncia del acoso laboral.....	88

## **INDICE DE ILUSTRACIONES**

Ilustración 1. Víctima de acoso laboral en su puesto de trabajo.....	81
Ilustración 2. Presencia de acoso laboral entre compañeros.....	82
Ilustración 3. Frecuencia de acoso laboral en su departamento.....	84
Ilustración 4. Experimentación de síntomas del Síndrome de Burnout.....	85
Ilustración 5. Conoce compañeros con Síndrome de Burnout.....	86
Ilustración 6. Gravedad del Síndrome de Burnout en el trabajo.....	87
Ilustración 7. Conocimiento de cómo denunciar acoso laboral.....	88
Ilustración 8. Efectividad de los mecanismos de denuncia del acoso laboral.....	89

## **RESUMEN**

En esta tesis se tiene como objetivo general analizar los desafíos jurídicos en torno a la regulación del acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout dentro del Poder Judicial, durante el año 2024. La metodología utilizada fue con un enfoque mixto, combinando las bondades del método cuantitativo y cualitativo. Se realizó una revisión bibliográfica abundante que respalda la situación del acoso laboral y el Síndrome de Burnout, además se aplicaron entrevistas a funcionarios administrativos del Poder Judicial, así como a personal de salud costarricense, además que se hicieron entrevistas a 15 funcionarios de esta institución. Los resultados muestran que el acoso laboral y el Síndrome de Burnout son problemas presentes dentro de las instituciones costarricenses, y también dentro del Poder Judicial, sin embargo, su interconexión no es considerada en el ordenamiento jurídico por lo que quienes padecen de este síndrome no son tratados de forma diferencial.

**Palabras clave:** desafíos jurídicos, acoso laboral, Síndrome de Burnout, Poder Judicial.

## **B. INTRODUCCIÓN**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En el ámbito laboral, el acoso se ha convertido en una problemática de gran envergadura, debido a sus profundas repercusiones que puede causar a los trabajadores, especialmente cuando estos son vulnerables, como cuando existe la presencia del Síndrome de Burnout, un lamentable mal que afecta a una importante cantidad de trabajadores debido a la sobrecarga y el cotidiano estrés laboral. Un ambiente hostil de trabajo donde las personas se vean sometidas a tratos cargados de acoso, a exceso de trabajo y a estrés profundo pueden tener importantes repercusiones, y como señala Hurtado (2020), pueden llevar incluso al suicidio.

Esta situación de inestabilidad psicoemocional ocasionada en el ambiente de trabajo se agrava cuando las víctimas de acoso laboral padecen del Síndrome de Burnout, una condición que según Hurtado (2020) está caracterizada “por un agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal, que afecta severamente su bienestar y rendimiento” (p. 122). El poder judicial, como cualquier otra entidad laboral, no es ajeno a esta problemática, y en este contexto específico, el impacto del acoso laboral puede ser aún más crítico debido a la naturaleza del trabajo y las presiones inherentes al mismo.

El Síndrome de Burnout es un importante problema de la salud hoy en día, debido al estrés que ocasionan largas jornadas de trabajo y las preocupaciones del día a día. De acuerdo con Marlash et al. (2001) el Síndrome de Burnout “se manifiesta como una respuesta al estrés laboral crónico, resultando en agotamiento emocional, cinismo y

reducción de la eficacia laboral” (p. 122). También conocido como el síndrome del trabajador quemado, es un problema significativo en muchos campos profesionales, incluyendo el poder judicial, ya que este organismo no está exento de tener problemáticas de sobrecarga laboral.

En Costa Rica, dentro del Poder Judicial, parte del problema puede deberse en que de acuerdo con conversaciones internas con funcionarios de Recursos Humanos, no existe un sistema de abordaje integral para los funcionarios con Síndrome de Burnout de lo más adecuado, en especial cuando estos se ven expuestos a acoso laboral, que dicho sea de paso, tales funcionarios con este síndrome han ido creciendo dentro de la Institución. En su mayoría quienes provocan este efecto en los empleados del Poder Judicial son funcionarios de alto rango, quienes someten a los colaboradores de un rango inferior, a niveles altos de acoso laboral que son provocados por tales funcionarios, y este es uno de los temas que se busca analizar a fondo en esta tesis.

Esta enfermedad sin duda puede complicar mucho la vida de quien lo padece. Lo que se busca determinar con esta tesis es analizar desde el contexto jurídico los desafíos jurídicos en la regulación que hay a nivel costarricense del acoso laboral dentro del poder judicial, en este caso en personas con Síndrome de Burnout, quienes son especialmente vulnerables, para con esto proponer medidas legales y psicológicas que mejoren el bienestar de esta población, y este enfoque se da, porque este tipo de enfermedad suele tener una característica y es el bajar el rendimiento laboral por causa de la sintomatología fundamental de este síndrome.

Ahora bien, hay que reconocer, como señala Rodríguez (2021), que el acoso laboral como tal es una problemática sistemática que afecta en forma directa a muchas de las instituciones del sector público y privado, por ende, incluyendo al Poder Judicial. Este comportamiento abusivo puede tener ciertas implicaciones para los empleados, en especial para aquellos que actualmente se encuentran lidiando con el Síndrome de Burnout o quienes son vulnerables en su padecimiento.

Sobre este particular se entiende que el Síndrome de Burnout se caracteriza por el agotamiento emocional, despersonalización y una disminución de la realización personal, puede ser exacerbado por el acoso laboral, llevando a las personas con este síndrome a un estado mental de angustia emocional. El Síndrome de Burnout es un desafío importante en el Poder Judicial de Costa Rica, ya que los funcionarios enfrentan cargas de trabajo intensas, presión por resolver casos y exposición a situaciones emocionalmente desafiantes. Esto, según el Instituto Costarricense de Derecho Procesal (2019) puede llevar “al agotamiento emocional, la despersonalización y la pérdida de satisfacción laboral entre el personal judicial” (p. 12). Por ende, se debe entender que, dentro del Poder Judicial, esta problemática se viene dando y según conversaciones internas viene aumentando con el paso del tiempo,

Se ha dado a conocer, y sobre lo que se buscará profundizar, que hoy en día algunos colaboradores se sienten desmotivados en su ejercicio de funciones dentro del Poder Judicial por maltrato (posible acoso) y por cansancio (Burnout), y los que se mantienen en el puesto no necesariamente están realizando un mejor servicio a las personas usuarias el cual se supone que, ese es el fin del servicio brindado dentro del Poder Judicial. Esto es

consecuencia a los altos niveles de estrés y presión a los que están sometidas las personas que laboran dentro del Poder Judicial. Lo que se quiere determinar es la relación que hay entre el acoso laboral y el síndrome de Burnout, puesto que quienes padecen esto son especialmente vulnerables a la presión y en consecuencia, a enfermar o tomar malas decisiones en su trabajo.

Un factor determinante en esta tesis, es el reconocimiento de la legislación nacional al respecto, las leyes y políticas que ha incentivado el Estado al respecto, la jurisprudencia existente y los pronunciamientos que se den dentro del Poder Judicial en torno a la prevención del acoso laboral en general, pero en especial en personas vulnerables, como quienes padecen de Síndrome de Burnout. Se debe reconocer que en algunos casos estas leyes y políticas institucionales puede que no estén alcanzando a las personas afectadas con el Síndrome de Burnout y es por ello que en este caso se busca crear un proceso investigativo que determine con claridad esta realidad y contribuya a abordar la problemática de la mejor forma.

Lo más importante es abordar este tema dentro de la perspectiva jurídica ya que este problema pudiera ser más grave de lo que parece por la naturaleza de las funciones del trabajo en sí. En esta tesis se explorará el problema del acoso laboral dentro del Poder Judicial y se discutirá su efectividad u posibles áreas a mejorar, tomando en cuenta a la población Judicial que actualmente se encuentran con el Síndrome de Burnout. Lo que busca esta investigación es arrojar a la luz de la problemática y contribuir así a la búsqueda de soluciones efectivas que pueden prevenir y ayudar en el Poder Judicial, mejorando así el

bienestar de los colaboradores afectados por el Síndrome de Burnout que también puedan sufrir acoso laboral.

Ahora bien, en cuanto a los antecedentes de esta problemática se revisarán los casos y estudios más relevantes dentro de los últimos cinco años para obtener así una perspectiva más actualizada dentro de la Institución estableciendo parámetros de cómo ha evolucionado el problema interrelacionado del acoso laboral y el Síndrome Burnout en el Poder Judicial durante este lapso y ver cómo han sido las respuestas legales y políticas implementadas para abordar este tema.

Primeramente, en la revisión de antecedentes dentro del Poder Judicial se muestra de cerca los casos y estudios más relevantes de los últimos años, relacionados con el acoso laboral y el Síndrome de Burnout. Esto, como señala Gómez (2020), permite entender cómo ha evolucionado este problema y cómo se han abordado legal y políticamente en la institución. Ahora bien, se puede encontrar dentro del Poder Judicial los indicios o principios del acoso laboral dentro de la institución en la cual, se comienza a analizar desde el punto de vista jurídico y esto se ve reflejado en lo resuelto primeramente en el voto de la Sala Segunda número 771 de las 10:00 horas del 17 de julio de 2015, en la cual entre otras cosas manifiesta:

Ante una situación de acoso laboral, es común que las víctimas recurran a ayuda profesional para tratar los padecimientos que esas agresiones generan, sin embargo, los diagnósticos en muchas ocasiones son equivocados “Se les suele diagnosticar: estrés, depresión, burn-out, personalidad paranoide, maniaco-depresión o ciclotimia, desajuste de personalidad, neurosis, trastornos por ansiedad generalizada, ataques de

pánico, entre otros. Se tiene a estas alturas un perfecto candidato para el desarrollo de síndromes psicopatológicos. (p. 2)

Nótese, como a partir de este voto redactado por la Sala Segunda, se comienza a demarcar en los asuntos laborales, en cuanto al acoso laboral, observando que; si, es un verdadero acoso laboral y que realmente no lo es, y en este punto cada uno de los casos que van ingresando los jueces van dictando bajo esta misma línea.

Esta sentencia es de suma importancia ya que en base a ella se puede determinar verdaderamente que es un acoso laboral y esto es muy importante tenerlo presente, ya que existen muchos trabajadores que se ven sometidos a este tipo de agresiones laborales y no se dan cuenta de ello. También, existen trabajadores que lo que reciben por parte de sus agresores son faltas de respeto y esto lo confunden con acoso laboral, esta diferencia es importante a la hora de entablar un proceso ordinario laboral por acoso.

Además, en la búsqueda de antecedentes se encuentra la dirección recomendada por el propio Ministerio Público (2023) quien señala que se debe reconocer que el Síndrome Burnout “es una enfermedad a la que cualquier persona puede estar expuesta, por lo que es importante buscar la forma de prevenirlo con alternativas que permitan continuar con una actividad laboral sana, para evitar que el trabajo las consuma” (párr. 4), de forma que en vez de ignorar la presencia de esta manifestación en una persona, lo importante es abordarla de forma oportuna, y esto es especialmente relevante cuando pueda existir amenaza a su actividad laboral sana, algo que suele ocurrir cuando hay acoso laboral.

Dado que no se localizan estudios recientes focalizados en comprender desde el contexto jurídico los desafíos jurídicos en torno a la regulación del acoso laboral dentro del

Poder Judicial en personas con personas con Síndrome de Burnout, se procede a identificar estudios internacionales que traten la problemática. Ante esto, se localiza a nivel internacional, el estudio internacional presentado en Trujillo, Perú, de Arambulo (2023) titulado “Síndrome de burnout y clima laboral en los servidores jurisdiccionales de una corte superior de justicia, 2023” cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el Clima laboral de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.

El tipo de investigación fue básica de diseño no experimental. La población constó en 131 trabajadores que laboran en el sector judicial, y la muestra de 99 personas. La técnica de recolección de datos fue la encuesta. Por su parte, los resultados indican que los trabajadores presentan un bajo nivel de Burnout y un nivel medio de clima laboral. Se concluye que no existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el clima laboral de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana.

Además, en Perú, el estudio de Aguilar y Quispe (2020) titulado “Las políticas públicas de salud mental y el riesgo psicosocial burnout en los asistentes judiciales del Poder Judicial Sede Central Cusco en el año 2019”, tuvo por objetivo determinar la relación entre las Políticas Públicas de Salud Mental y el Riesgo Psicosocial Burnout en los Asistentes Judiciales de Poder Judicial sede central Cusco en el año 2019.

Este estudio tuvo una metodología de corte no experimental, correlacional simple y de tipo cualitativo. La investigación se conformó por 30 asistentes judiciales, parte del Poder Judicial de Cusco, Perú. Se aplicaron encuestas y entrevistas. Los resultados muestran que en el Perú actualmente no existe una política pública sólida aplicable a los

trabajadores del Poder Judicial, y que la normativa que existe sobre salud mental de los trabajadores, pese a estar bien estructurada y formulada, no está siendo implementada adecuadamente, por lo que actualmente no se está garantizando, ni velando por la salud integral de los Asistentes Judiciales del Poder Judicial, entre ellos quienes padecen del Síndrome de Burnout.

Con estos antecedentes en mente, se puede dictaminar como el acoso laboral en el poder judicial además de implicar una violación a los derechos fundamentales de los trabajadores, también tiene consecuencias negativas tanto para las víctimas como para la eficiencia y la reputación de la institución. En otros entornos se ha analizado esta relación por lo problemática que puede ser; en ocasiones siendo un factor determinante como se dan desafíos jurídicos en torno a la problemática, y en otros casos determinando que la presencia de este Síndrome no afecta en demasía la vida del trabajador en su entorno laboral, pero sí son más vulnerables cuando se presenta acoso laboral, debido a su situación psicológica.

Finalizando, hay que reconocer que a pesar de la existencia de normativas y políticas destinadas a prevenir y sancionar estas conductas, su prevalencia y características específicas dentro del Poder Judicial no han sido suficientemente estudiadas ni abordadas de manera efectiva. Además, la intersección entre el acoso laboral y el Síndrome de Burnout en este ámbito particular requiere una atención especializada que considere las implicaciones legales y el abordaje que da el país y la institución ante esta realidad, todo en búsqueda del bienestar de los afectados.

Ante todo lo considerado nace la siguiente pregunta de investigación: ¿Por qué es importante analizar los desafíos jurídicos en torno a la regulación del acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout dentro del Poder Judicial, durante el año 2024?

## **PROBLEMATIZACIÓN**

Como se ha analizado en el apartado anterior, la problemática del acoso laboral en el poder judicial adquiere una relevancia significativa debido a sus profundas implicaciones en el bienestar de los trabajadores, particularmente aquellos que padecen el Síndrome de Burnout. Se ha enfatizado como este síndrome, caracterizado por un estado de agotamiento emocional y una disminución en el rendimiento laboral, inclusive, afecta considerablemente la calidad de vida y el desempeño laboral de quienes lo sufren. En el contexto del poder judicial, un ambiente laboral hostil no solo perjudica a los individuos afectados, sino que también puede comprometer la integridad y eficacia del sistema judicial en su conjunto.

El acoso laboral dentro del Poder Judicial, especialmente en personas vulnerables, con presencia del Síndrome de Burnout, es un tema de gran importancia que requiere atención urgente, especialmente debido a las características de quien padece este síndrome. Sin embargo, como señala Martínez (2021) “la falta de investigaciones adecuadas y la ausencia de procedimientos establecidos para abordar este problema han resultado en una falta de seriedad en su manejo” (p. 89), esto considerado también en lo referente al acoso laboral dentro del Poder Judicial y sus propias implicaciones para las personas con

Síndrome de Burnout causados por el acoso laboral requieren de un análisis dentro de la Institución.

A pesar de entenderse como un problema muy importante a tratar, puede verse con la cita anterior que la realidad hoy en día es que no se ha abordado con la seriedad requerida y esto contribuye a una problemática latente. Esto porque no se ha realizado las suficientes investigaciones correspondientes para determinar las implicaciones del acoso laboral en personas con el Síndrome de Burnout dentro del poder judicial. Así que es importante determinar la existencia de procedimientos establecidos para abordar este padecimiento dentro de la institución, determinando así la realidad y las posibles soluciones para este tipo de población.

Parafraseando a Gutiérrez (2020), el Poder Judicial de Costa Rica, junto con otras instituciones como el Instituto Nacional de Seguros y la Caja Costarricense del Seguro Social no reconocen el Síndrome de Burnout como una enfermedad laboral, a pesar de su inclusión en la clasificación Internacional de Enfermedades de la Organización Mundial de la Salud. Esto limita el acceso a la justicia y la protección de los trabajadores afectados por el acoso laboral y el Burnout.

Sin embargo, en el Código de Trabajo (1943) tiene una consideración distinta, pues establece la realidad al indicar que “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 de establecerse que estos han sido la causa de su enfermedad” (art. 197), así que viendo la

gravedad de esta situación, que puede afectar mucho al trabajador, se debe determinar la realidad jurídica nacional en torno al tema.

Sin duda, ante tal panorama, denota que es responsabilidad del Estado crear una sólida legislación en torno a la regulación del acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout, así como abordar adecuadamente esta problemática desde el Poder Judicial en el contexto jurídico costarricense. Se necesitan precedentes que revelen la importancia de abordar el tema y en esto busca contribuir esta investigación formal sobre la problemática.

Es importante destacar lo que señala González (2020), quien explica que:

El Estado tiene la obligación de crear programas de prevención del acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout, así como abordar adecuadamente esta problemática en el Poder Judicial. La investigación busca criticar la falta de acción del Poder Judicial en este sentido y resaltar la importancia de comprender y abordar las implicaciones psicoemocionales del acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout para garantizar un ambiente laboral saludable y el cumplimiento adecuado de la función laboral. (p. 123).

Así que desde el ordenamiento jurídico el Estado tiene la obligación de crear programas de prevención en cuanto al acoso laboral, en especial en personas vulnerables, como quienes padecen de Síndrome de Burnout o inclusive están propensas a padecerlo. Esto es foco de esta investigación que en particular se centra en analizar los desafíos jurídicos en torno a la regulación del acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout dentro del Poder Judicial, durante el año 2024, esto con la finalidad de conocer los

pronunciamientos legislativos nacionales e institucionales al respecto y el tratamiento que se da a la realidad.

## **JUSTIFICACIÓN DEL TEMA**

En cuanto a la justificación del tema, se hace necesario saber que todo lo referente a los desafíos jurídicos que giran en torno a la regulación del acoso laboral dentro del poder judicial, en personas con Síndrome de Burnout, en este estudio se busca abordar este tema tan relevante y sensible, ya que el acoso laboral es una problemática que envuelve a muchas personas, al igual que es común el síndrome del cansancio laboral, y la realidad dentro del Poder Judicial no es la excepción, por tal razón se muestran algunas consideraciones relacionadas con este tema.

Como señalan los autores metodológicos Hernández y Mendoza (2018) un tema se vuelve justificable cuando realmente es práctico, útil y necesario. La importancia de investigar este tema radica en varios aspectos fundamentales. En primer lugar, el poder judicial es una institución crucial en la sociedad, encargada de administrar justicia y garantizar el estado de derecho, por ello no puede quedar atrás en este tema tan particular. Los trabajadores judiciales, sometidos a una alta carga de trabajo y estrés, son especialmente vulnerables al Síndrome de Burnout y al acoso laboral. La presencia de estos factores, como señala Maslach et al. (2001), puede conducir a errores judiciales, disminución de la productividad y un aumento del absentismo laboral, lo que en última instancia afecta la calidad del servicio judicial.

En segundo lugar, el acoso laboral en el poder judicial plantea una serie de desafíos legales e incluso éticos socialmente. A pesar de la existencia de normativas y políticas destinadas a prevenir el acoso, su efectividad en el ámbito judicial es cuestionable debido a la falta de estudios recientes que abordan la prevalencia de este fenómeno en este entorno particular. Esta investigación en este campo permitirá identificar lagunas en la legislación y proponer reformas que fortalezcan la protección de los derechos de los trabajadores judiciales, creándose entonces un antecedente relevante en el tema de la vulnerabilidad que hay entre las personas con Síndrome de Burnout que sufren de acoso laboral dentro del poder judicial.

Además, la relación existente entre el acoso laboral y el Síndrome de Burnout requiere una atención focalizada que contemple, por una parte, las implicaciones legales existentes, todo en base al ordenamiento jurídico, pero también el tema de las necesidades de bienestar integral de los afectados. Como se pudo evidenciar, hasta ahora, la mayoría de los estudios se han centrado en abordar estos temas de manera aislada, sin considerar la sinergia negativa que puede surgir de su combinación. De manera que esto justifica este estudio, pues el análisis integral de este fenómeno permitirá desarrollar estrategias más efectivas para la prevención de estos problemas.

Por último, la investigación propuesta tiene una dimensión práctica importante. Al analizar la legislación existente, y en base a eso proponer medidas legales para mejorar el bienestar de los trabajadores judiciales con Síndrome de Burnout, se contribuye, primero, al bienestar individual de estos trabajadores, y segundo, incentiva el fortalecimiento institucional del poder judicial en temas de abordaje de la problemática. Con esto se crearía

un entorno laboral más saludable y libre de acoso, algo fundamental para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, en especial aquellos vulnerables por su situación de estrés laboral.

Así las cosas, esta tesis se justifica en el estudio de los desafíos jurídicos que tiene el Estado costarricense, y el Poder Judicial, en torno a la regulación del acoso laboral dentro del poder Judicial, especialmente ligado a personas vulnerables emocionalmente, como quienes padecen síndrome de Burnout, ya que comprender las consecuencias del acoso es fundamental para la protección del funcionario judicial, garantizándole un ambiente laboral adecuado en el cual se pueda desarrollar profesional y personalmente de la mejor forma.

Asimismo, se justifica la presente tesis en la prevención temprana y la realización de un buen abordaje temático y focalizado, sugiriendo, finalmente, elementos de consideración legal adecuadas. Y en cuanto a la perspectiva jurídica, esta permitirá evaluar verdaderamente los portillos existentes en cuanto a este tema, evaluando como las leyes y regulaciones están abordando el acoso laboral, en especial en aquellos con Síndrome de Burnout dentro del Poder Judicial, con el fin de proteger a las víctimas.

La investigación propuesta puede proporcionar herramientas para identificar el Burnout en los funcionarios Judiciales que aún no saben o no están seguros que cuentan con este padecimiento, por esto se espera que los resultados aquí obtenidos ayuden a diseñar instrumentos más efectivos, sensibilizando a las personas involucradas a la prevención y el mejor manejo del acoso laboral en especial en poblaciones vulnerables.

Por todo lo anterior, la presente investigación busca arrojar a la luz un tema crucial en cual ha sido poco pronunciado dentro de la institución del Poder Judicial, todo, dentro

del marco jurídico. Asimismo, la idea de este estudio es generar conocimiento que contribuya a la identificación, prevención y manejo del acoso laboral dentro del Poder Judicial en personas con el síndrome del trabajador cansado, por ello se consideran protocolos nacionales e institucionales que promueven un ambiente laboral seguro en el ámbito judicial, fortaleciendo así la integridad y la imparcialidad del sistema jurídico con el que cuenta la institución.

## **OBJETIVO GENERAL**

Analizar los desafíos jurídicos en torno a la regulación del acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout dentro del Poder Judicial, durante el año 2024.

## **OBJETIVO ESPECIFICOS**

1. Identificar las características del acoso laboral en el Poder Judicial.
2. Evaluar el impacto del acoso laboral en las personas con Síndrome de Burnout dentro del Poder Judicial.
3. Determinar medidas jurídicas efectivas en torno a la regulación del acoso laboral en el Poder Judicial para poder mitigar sus efectos en las personas con Síndrome de Burnout.

## **ALCANCES**

El desarrollo de esta tesis tiene como objetivo proporcionar una comprensión integral de los desafíos jurídicos en torno a la regulación del acoso laboral en el Poder Judicial en personas con Síndrome de Burnout, y proponer medidas jurídicas concretas para mejorar el bienestar de esta población. Realizar esta evaluación crítica de la legislación y normativa existente relacionada con esta problemática permitirá identificar posibles deficiencias en la protección de los derechos de los trabajadores, proponiendo así una serie de recomendaciones para mejorar la prevención y el abordaje de las posibles problemáticas desde la perspectiva legal.

El estudio busca alcanzar la reflexión sobre la importancia de sensibilizar a los empleados, jefaturas, coordinadores y demás autoridades del Poder Judicial sobre los riesgos del acoso laboral en personas vulnerables, como quienes padecen del Síndrome de Burnout, así como también se busca promover una cultura de apoyo y solidaridad entre los colaboradores; esto para prevenir estas problemáticas y apoyar a todas las personas trabajadoras dentro del Poder Judicial que experimentan tal acoso y son vulnerables.

Al finalizar esta investigación se pretende haber logrado un diagnóstico detallado de la situación actual del acoso laboral en el Poder Judicial, identificando su prevalencia y abordaje que se da dentro del ámbito jurídico. Se espera describir las formas en que se presenta el acoso, los perfiles de acosadores y víctimas, y las dinámicas internas que facilitan estas conductas. Además, se analizará el impacto del acoso laboral en el bienestar de los trabajadores, evaluando cómo este fenómeno afecta a aquellos con Síndrome de Burnout en términos de estrés, ansiedad, depresión y agotamiento emocional. También se

examinarán las consecuencias en el rendimiento y productividad de estos empleados, proporcionando una visión clara de las repercusiones laborales del acoso.

Una parte crucial de la tesis será la propuesta de medidas jurídicas para abordar y mitigar el acoso laboral, y para esto se investigará todo lo referente al tema en escenario nacional y también se tomarán datos de el abordaje que se da a nivel internacional. En el ámbito jurídico, se propondrán consideraciones legislativas que fortalezcan la protección de los derechos de los trabajadores judiciales, incluyendo mecanismos eficaces de prevención, denuncia y sanción ante casos de acoso laboral, en especial ante personas más vulnerables.

## **LIMITACIONES**

Las limitaciones observadas dentro de la presente tesis tienen que ver con el acceso limitado a la información correcta y casos concretos dentro del Poder Judicial, ya que en casos de acoso laboral, específicamente en personal Judicial con Síndrome de Burnout, algunos no llegan a entablar la correspondiente demanda o debido proceso para tratar la situación, posiblemente fundamentado por la situación emocional de las personas con Burnout (estresadas y desmotivadas), lo que podría limitar aún más la disponibilidad de información pública, lo que dificulta el acceso a la información detallada de los individuos afectados y el tratamiento que se dio en su situación.

También se reconoce que el análisis jurídico de la legislación y la normativa relacionada con el acoso laboral y el Síndrome de Burnout dentro del Poder Judicial podría ser complejo y requerir un conocimiento profundo del sistema legal, lo que podría dificultar

la interpretación de las leyes aplicables. Lo anterior por cuanto se podría observar la interpretación subjetiva en donde se incluya los efectos de la interrelación del acoso laboral y el Síndrome de Burnout, variando según las experiencias individuales de los que se encuentran verdaderamente afectados, lo que a su vez podrían influir en la precisión del este estudio realizado.

Finalmente, una de las principales limitaciones es el acceso a información y datos sensibles, en cuanto a la información primaria recolectada que fortalecerá primordialmente esta tesis. Obtener información precisa sobre casos de acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout dentro del Poder Judicial puede ser complicado debido a la confidencialidad que rodea estos temas. Las instituciones, las víctimas y los testigos pueden ser reacios a compartir sus experiencias por temor a represalias o estigmatización, por ello es que este análisis se fundamentará en datos primarios obtenidos en medios de recolección de datos adecuados, pero se sustentará especialmente en el análisis teórico de la información disponible de forma pública.

## **MARCO METODOLÓGICO**

La presente investigación se realiza mediante un enfoque metodológico que integra los enfoques cualitativos y cuantitativos, siendo llamado enfoque mixto, cuyo objeto de investigación corresponde a los objetivos formulados, desarrollándolos en fases procesales y consecutivas al alcance de resultados esperados para cada uno. Mediante la aplicación de diferentes instrumentos producto del conocimiento adquirido a través de la carrera, se

adaptarán para el propósito de la investigación, recolectando información primaria de fuentes confiables de manera que se pueda ver con mayor claridad el contexto específico de este estudio.

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) el enfoque mixto mezcla las bondades de los estudios cuantitativos y los cualitativos, siendo una alternativa de uso especialmente importante en esta investigación, donde el análisis se da desde el contexto jurídico sobre los desafíos en torno a la regulación del acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout dentro del Poder Judicial, por ello será necesaria la información cualitativa que se obtenga mediante las entrevistas a profundidad, siendo parte estructural de los hallazgos que se encuentren, pero también se buscará abordar a la población trabajadora del Poder Judicial para determinar su realidad en cuanto a las afecciones que parecen tener en relación con el acoso laboral, en personas con Síndrome de Burnout, así como la participación de la institución en abordar estas problemáticas en base al ordenamiento jurídico.

Así que señalándolo de forma más delimitada, en cuanto a la investigación cuantitativa, en palabras de Hernández et al (2014) esta “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en las mediciones numéricas y el análisis estadístico, a fin de establecer pautas de comportamiento” (p. 4). De forma que esta investigación destaca por sus bondades en analizar datos numéricos y estadísticos, claves para determinar en este estudio las cifras que respaldan la presencia o no del acoso laboral en personas con el Síndrome de Burnout, todo de mano de los propios trabajadores del Poder Judicial.

Por otra parte, en cuanto al enfoque cualitativo, según Hernández et al (2014) indican que “se considera que todo individuo, grupo o sistema social tiene una manera única de ver el mundo y entender situaciones y eventos, lo cual es construido a partir de sus experiencias y mediante la investigación, debemos tratar de comprenderlo en su contexto” (p. 9). De forma que se presta atención a los datos no medibles, como cualidades, contextos y diferentes realidades, las cuales dentro del derecho son muy comunes. Y como se ha señalado, este enfoque se usará principalmente en el análisis de información obtenido mediante las entrevistas, así como lo que se analice según la revisión bibliográfica, siendo el enfoque mayormente utilizado, mas no el único.

De esta forma, en cuanto a metodología, el enfoque mixto resalta por sus bondades. Hernández y Mendoza (2018) señalan que este enfoque se centra en la “recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta” (p. 3). Gracias a este enfoque se puede tener con bondades como lograr una perspectiva más amplia y profunda del fenómeno en estudio. Y, además, si se emplean dos métodos con fortalezas y debilidades propias, que llegan a los mismos resultados, aumentando así la confianza en que estos son una representación fiel del fenómeno considerado.

## **TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Se ha considerado la investigación en dos tipos que son de especial interés para este estudio: exploratoria y descriptiva. Para Hernández y Mendoza (2018) los estudios “exploratorios se emplean cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado o novedoso” (p. 115), mientras que los estudios descriptivos “buscan especificar

propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p. 118), teniendo cada uno sus propias características benéficas en esta consideración investigativa.

Se cataloga del primer tipo, exploratorio, dado que el tema elegido ha sido poco explorado en las condiciones actuales y carece del análisis sobre el tema planteado, aunque existen algunas aproximaciones temáticas se ha considerado que no es determinante con el propósito de esta investigación. Aunque bien hay algo de teoría sobre cada tema de forma independiente pues la inclinación de los investigadores suele variar, no hay suficiente información en cuanto a los desafíos jurídicos en torno a la regulación del acoso laboral específicamente en personas con Síndrome de Burnout dentro del Poder Judicial, de manera que este no es un tema recurrente dentro de los estudios publicados a nivel costarricense e incluso se da poco a nivel internacional, según confirmó la revisión de antecedentes.

También se da la investigación de tipo descriptiva dado que como Hernández y Mendoza (2018) señalan, se busca especificar “aportes importantes de personas, entidades, grupos de interés” (p. 88) y hasta ordenamientos jurídicos internacionales gracias al derecho comparado, de forma que se busca describir la evolución del tema, el contexto dado por la legislación nacional, y la realidad internacional, de forma que se incorpora toda la realidad en su contexto y se mencionan sus bondades y desventajas, concluyendo efectivamente el estudio respecto a la necesidad o no de hacer cambios al ordenamiento respecto al tema en cuestión sobre la interrelación de las acciones de acoso ante personas vulnerables psicológicamente debido a su estrés laboral.

## **SUJETOS Y FUENTES DE INFORMACIÓN**

### **SUJETOS**

La definición de los sujetos es parte fundamental de la investigación, puesto que revela que estos son fuente primaria de la información y son las personas que de primera mano saben lo que viven y experimentan en su cotidianidad, especialmente importante en este estudio. De acuerdo con Bernal (2016) los sujetos de estudio son “aquellas personas que forman parte de los colectivos cuyas características, opiniones, experiencias, condiciones de vida, entre otros rasgos y atributos cobran interés particular” (p. 175). Estos sujetos tienen los datos necesarios para sustentar el estudio y en ellos radica la posibilidad de seguir investigando.

En este estudio los sujetos principales de la investigación son varios grupos, a saber:

- Trabajadores y trabajadoras del Poder Judicial con Síndrome de Burnout que han sufrido acoso laboral, siendo ellos los principales afectados de la problemática.
- Trabajadores del Poder Judicial con puestos administrativos de importancia que comprendan el fenómeno del acoso laboral y la prevalencia del Síndrome de Burnout dentro de esta institución y puedan dar información clave para ser considerada en el estudio.
- Además, como parte del estudio, se considerarán a trabajadores de centros de atención médica costarricense, de hospitales y clínicas, que puedan brindar información clave sobre casos de afectaciones sufridas por acoso

laboral en personas con Síndrome de Burnout que laboran en el Poder Judicial.

## **FUENTES PRIMARIAS Y SECUNDARIAS**

La información por analizar siempre tiene que venir de algún lado, y del lugar de donde provenga puede radicar la diferencia entre tener resultados confiables o no, por ello el uso de fuentes confiables, Así como de la mejor calidad, es parte vital para asegurar un buen proceso investigativo, con resultados reales. Para Barrantes (2014) las fuentes “son todos aquellos medios de los cuales procede la información, que satisfacen las necesidades de conocimiento de un problema presentado y, que posteriormente será utilizado para lograr los objetivos esperados” (p. 194) y por ello en este estudio se utilizan las de mejor calidad posibles, tanto primarias, como secundarias.

Entre los tipos de fuentes están las primarias, que según Bernal (2016) “proporcionan datos de primera mano, pues se trata de documentos que incluyen los resultados de los estudios correspondientes” (p. 72). En este caso las fuentes primarias, se hace uso de libros y revistas científicas especializadas en temas legales o en específico de Derecho que ofrecen análisis sobre la situación del acoso laboral visto desde el ordenamiento jurídico. Se utilizan además datos del Estado costarricense, leyes, decretos y jurisprudencia nacional que relacionen los temas de acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout.

Además, en este informe se utilizan las fuentes secundarias, que para Barrantes (2014) son “las compilaciones, resúmenes y listados de referencias publicadas en un área del conocimiento” (p. 127), estas fuentes son igual de confiables, pero suelen usarse para acceder a las fuentes primarias o complementarlas. En este caso se utilizan listados oficiales, resúmenes y sitios web, siendo también claves pues ofrecen una perspectiva clara y de igual forma se considera información que ha sido validada para ser publicada.

Para el presente estudio se utilizan una variedad de libros, revistas, tesis y sitios de internet que fundamentan escenarios analizados en este estudio, y esas provienen de fuentes confiables de primera mano, ubicados mediante Google Académico como motor de búsqueda y gracias a bases de datos académicas. De esta forma, diversos estudios que se fundamentan en el uso de fuentes primarias, como la legislación nacional e internacional, son fuentes bibliográficas utilizadas en esta investigación.

Así, que en síntesis, algunas de las fuentes necesarias para este proyecto corresponden a la Constitución Política de Costa Rica, el ordenamiento jurídico, conformado por leyes nacionales, publicaciones e investigaciones que resumen efectos del ordenamiento jurídico y documentos de primera mano que contextualizan la realidad de los desafíos jurídicos del acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout dentro del poder judicial, siempre siendo un aporte clave para proponer medidas legales que mejoren el bienestar de esta población.

## **POBLACIÓN Y MUESTRA**

La población a la que va dirigida la investigación busca extraer datos de ellos, para con esta información generar una propuesta de mejora, es por ello por lo que se define, según Hernández (2012) que “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 65), de manera que es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

En cuanto a la muestra, es importante determinar la cantidad exacta de sujetos en quienes se respaldará el enfoque investigativo, y este subconjunto poblacional, según Tamayo y Tamayo (2019) señala que “a partir de la población cuantificada para una investigación se determina la muestra, cuando no es posible medir cada una de las entidades, de población; esta muestra es considerada representativa de la población” (p. 176). Como se menciona la población muestra a un subconjunto de la población, que se obtiene para averiguar las propiedades o características de esta última, por lo que interesa que sea un reflejo de la población, que sea representativa de ella.

La población de interés de la investigación está compuesta por los funcionarios administrativos judiciales del Poder Judicial que será abordado mediante cuestionarios para conocer su perspectiva sobre el abordaje jurídico que se da en torno a la regulación del acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout dentro del poder judicial. Se considerará una muestra de dos funcionarios para comprender sus reflexiones sobre esta realidad y sobre ellos será utilizado el instrumento de entrevista.

Además, parte poblacional será el personal trabajador del Poder Judicial en sus diferentes puestos, los cuales darán información clave mediante las encuestas realizados a ellos para comprender su perspectiva sobre el acoso laboral en relación con funcionarios con el Síndrome de Burnout, y en sí, servirá para determinar las potenciales implicaciones que hay en esta poco sana interrelación. Sobre estos funcionarios se selecciona una muestra de 15 personas, quienes darán fe de su concomimiento del tema.

Finalmente, se considerarán a trabajadores de centros de atención médica costarricense, de hospitales y clínicas, que puedan brindar información clave sobre casos de afectaciones sufridas en trabajadores del Poder Judicial con Síndrome de Burnout afectados por acoso laboral. Se elegirán dos funcionarios que mediante una entrevista puedan indicar su posición sobre la temática y ayuden a sustentar el estudio de forma correcta, dando puntos de vista interesantes y perspectivas notables sobre esta situación problemática.

## **TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

En cuanto a las formas de obtener la información primaria y secundaria, en esta tesis se utilizan varias técnicas. Una, centrada en la revisión bibliográfica, pero además se utilizarán entrevistas y cuestionarios que sustentarán todavía más los hechos aquí analizados. La técnica de la revisión bibliográfica, primeramente, consiste en la búsqueda, categorización, uso y análisis de fuentes documentales presentes en el ordenamiento jurídico nacional e internacional, además de otras fuentes secundarias como revistas, publicaciones, tesis y demás. Para Bernal (2016) el trabajo de revisión bibliográfica constituye una etapa fundamental de todo proyecto de investigación y debe garantizar la

obtención de la información más relevante en el campo de estudio, de un universo de documentos que puede ser muy extenso.

Dado que en la actualidad se dispone de mucha información científica y su crecimiento es exponencial, el problema de investigar es precedido por el cómo manejar tanta información de forma eficiente. De esta forma se hace una revisión concienzuda, determinando los datos más convenientes y utilizándolos de forma que armonicen por completo con la temática en estudio y no redunde ni aborde otros temas no aplicables.

Por otro lado, se hará uso de la entrevista, definida por Hernández y Mendoza (2018) como “una conversación que se propone con un fin determinado distinto al simple hecho de conversar” (p. 219), así que se hace con un instrumento que define de forma guiada una serie de preguntas que serán conversadas por los sujetos, en este caso funcionarios judiciales a nivel administrativo (Ver Anexo A) y funcionarios de centros de salud (Ver Anexo C), quienes proporcionarán datos extensos sobre la problemática en cuestión.

Finalmente, se valdrá del uso de la técnica y el instrumento llamado cuestionario (Ver Anexo B), que consiste, según Barrantes (2014), en el uso de “un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas, de acuerdo con una determinada planificación” (p. 88) y que suelen ser preguntas breves y de respuesta directa (cerrada) para facilitar así la labor de la expresión por parte, en este caso, de funcionarios del Poder Judicial quienes indicarán su perspectiva respecto al tema del acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout, determinado con esto la realidad palpable dentro de los propios funcionarios institucionales.

## **EXPLICACIÓN POR CAPÍTULOS DEL CONTENIDO DE LA TESIS**

Para cumplir con el presente proyecto, se ha estructurado la tesis de forma lógica, yendo de lo general a lo específico, determinando en la sección A, Cuerpo Preliminar, una serie de aspectos introductorios claves para la comprensión de los contenidos del documento en cuerpo y forma, con las cartas de validación requerida, declaración jurada, dedicatoria, agradecimientos además de los índices que guían el contenido de los diferentes apartados, así como un resumen y palabras claves que giran en torno al tema en cuestión.

En la sección B de esta tesis se presentan aspectos contextuales del estudio sobre los desafíos jurídicos en torno a la regulación del acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout dentro del Poder Judicial, para lo cual se muestra el planteamiento del problema, problematización, justificación, objetivos, alcances, limitaciones y marco metodológico, identificando el tipo de estudio, sujetos y fuentes de información, población, muestra, técnicas de recolección de datos y este apartado, de la explicación de los distintos apartados del estudio.

La sección C constituye un apartado extenso de la investigación pues aquí se determina el desarrollo pleno de la tesis. Aunque se han dado indicios teóricos del tema en estudio, ese en esta sección donde se profundiza sobre el ordenamiento jurídico que gira en torno al tema de los desafíos jurídicos en torno a la regulación del acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout dentro del Poder Judicial, y es donde se considera cómo el ordenamiento jurídico nacional e internacional tratan el tema en sus diferentes contextos.

esta sección es particularmente extensa y clave pues de aquí nacen las conclusiones de los hallazgos encontrados.

En este vasto análisis teórico se irán considerando elementos, yendo de lo general a lo específico, analizando la definición y tipos de acoso laboral, la prevalencia de este, se analiza el tema del Síndrome de Burnout y los factores de riesgo y causas del mismo, determinando aquí la relación que hay entre acoso laboral y salud de las personas vulnerables, en este caso quienes padecen del síndrome del trabajador cansado. También se hace un análisis del marco jurídico costarricense en cuanto al abordaje que se hace respecto al acoso laboral, enfatizándose generalmente puesto que no hay demasiados pronunciamientos respecto a quienes padecen de Síndrome de Burnout.

Finalmente, en esta sección de desarrollo se consideran elementos del Derecho Comparado, útiles para determinar la realidad legal en otros países, en este caso Estados Unidos, España y Nicaragua, como unos ejemplos útiles para determinar lo que se hace mejor o peor en comparación con la realidad costarricense, al menos en la base teórica jurídica. Ya llegando más a lo específico se analizan los resultados de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos (cuestionarios y entrevistas), determinando así la visión de diferentes costarricenses sobre la relación de acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout, y con esto se terminará con una discusión, donde se triangula la información obtenida.

Finalmente, la sección D es sobre el punto donde dirigen las conclusiones según todo lo dictaminando en el análisis del estudio, la sección E presenta recomendaciones claves para mejorar la situación problemática determinada, la sección F muestra las

referencias bases para este estudio, todas ordenadas según el formato APA y la sección G presenta el material complementario, donde se incluyen anexos de los instrumentos de recolección de datos.

## **C. DESARROLLO DE LA TESIS**

## **INTRODUCCIÓN AL MARCO TEÓRICO**

El acoso laboral, también conocido como Mobbing, y el Síndrome de Burnout, conocido por la fatiga presente en quien lo padece, son ambos fenómenos que han ganado relevancia en las últimas décadas debido a sus consecuencias devastadoras en la salud física y mental de los trabajadores. Según Saborío e Hidalgo (2015) “el síndrome de Burnout fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida” (p. 145) y a partir de aquí se inicia el concepto del Síndrome de Burnout como un elemento de alto perjuicio para quien lo padece, declarado así internacionalmente.

El Síndrome de Burnout, con otros nombres señalados por Saborío e Hidalgo (2015) como “síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del quemado o síndrome de fatiga” (p. 146), es una condición asociada al estrés laboral crónico caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Cuando se suma al acoso laboral, las consecuencias pueden ser aún más graves, afectando no solo el bienestar individual de la persona, sino también su desempeño laboral y la calidad de la justicia que se imparte. Una persona emocionalmente afectada no suele actuar, pensar y hablar como alguien que está emocionalmente estable, por ello las consideraciones de la actuación de estas personas ante el acoso laboral es algo bueno de considerar.

Internacionalmente, lo referente al Síndrome de Burnout lo declaró la Organización Mundial de la Salud en el año 2000 y se conoce como un factor de riesgo laboral por la

capacidad tan fuerte de afectar el estilo de vida de las personas que tienen que pasar por este tipo de acosos. Sin embargo, Bakker y Costa (2014) indican que al no encontrarse el significado dentro de lo que se conoce como el Manual de diagnósticos y estadístico de trastornos mentales (MDS-V) Creada por la Asociación Psiquiátrica de los Estados Unidos no se toma en cuenta como una patología o una enfermedad que incluso puede desencadenar o activar otros tipos de enfermedades esto a raíz de una activación generada por este síndrome.

Ahora bien, la Organización Mundial de la salud (OMS) ha decidido incluir el Síndrome de Burnout o “síndrome de estar quemado” o de desgaste profesional en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE) a partir del 1 de enero de 2022. (Gómez, 2020, p. 47). Esta decisión se tomó tras la revisión de la ratificación número 11 de la Clasificación y Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11).

El Poder Judicial, como pilar fundamental del Estado de Derecho, se enfrenta a desafíos únicos en cuanto a la preservación de un ambiente laboral sano y respetuoso. Sin embargo, como una institución más del Estado donde incluso se sobrecargan de trabajo algunos funcionarios, se debe cumplir un horario de oficina, se deben hacer traslados al trabajo, y demás, la realidad muestra que el acoso laboral es una problemática que también influye en este sector, generando repercusiones significativas en el bienestar de quienes desempeñan funciones en él.

Asimismo, lo más cercano a algún tipo de manual para detectar y afrontar el Síndrome de Burnout dentro del Poder Judicial, lo realizó la Unidad de Capacitación y

Supervisión del Ministerio Público. El problema recae en que tal programa solo estuvo dirigido a las personas Funcionaras de la Fiscalía, esto realizado el 09 de agosto del 2023. Sin embargo, entre otras cosas se mencionó en tal taller lo siguiente, según el Ministerio Público (2023) quien señala que “cada cierto tiempo un trabajador, por su propia salud mental y física, debe de replantearse las estrategias de afrontamiento, ya que, aunque se esté realizando un trabajo monótono, el mundo cambia día con día y las personas no se quedan estáticas, es por eso, que si no se realizan pequeños cambios se puede enfrentar un burnout y esto es una caída en desnivel de la cual va a costar mucho levantarse” (párr. 6). Aquí se observa que la Institución como tal sigue sin reconocer su error en el sentido que no quieren aceptar o reconocer que hay o existen funcionarios de altos rangos, quienes son los encargados de activar el Burnout a los demás funcionarios judiciales.

Considerando el aspecto introductorio del tema fundamental del desarrollo en curso, en este estudio se propone analizar en profundidad los desafíos jurídicos en torno a la regulación del acoso laboral en el contexto específico del Poder Judicial, centrándose en las personas que padecen el Síndrome de Burnout. A través de un enfoque jurídico, en esta tesis se buscará comprender cómo esta problemática impacta en la integridad y el ejercicio de la función judicial, así como en la protección de los derechos de los trabajadores.

Para abordar correctamente la temática se explorarán las causas y manifestaciones del acoso laboral en el ámbito judicial, considerando la estructura jerárquica y las dinámicas de poder que pueden propiciar su aparición y perpetuación. Asimismo, se analizará en qué medida el Síndrome de Burnout puede ser una consecuencia directa del acoso laboral en este contexto específico, pero especialmente de cómo afecta el acoso

labora el bienestar de los individuos que ya lo padecen, siendo estas personas especialmente vulnerables mentalmente ante situaciones de presión que se den en el entorno laboral.

Por ello, fundamentalmente se examinará la normativa jurídica existente en relación con la prevención y sanción del acoso laboral en el Poder Judicial, así como las posibles medidas de protección y apoyo a las personas afectadas, pero también se verá como a nivel internacional se trata la problemática en contextos similares. Se buscará identificar vacíos legales o deficiencias en la regulación actual que puedan contribuir a la perpetuación de esta problemática y dificultar la atención adecuada a quienes la sufren.

En última instancia, este trabajo pretende aportar elementos para la reflexión, criticar la acción en la promoción de entornos laborales saludables y libres de acoso en el ámbito judicial, con especial atención a la protección de los trabajadores más vulnerables, como quienes padecen o son vulnerables a padecer del Síndrome de Burnout, para fomentar así el fortalecimiento de la integridad y la justicia en el sistema judicial costarricense. Esta información a su vez es de gran importancia para el profesional en Derecho, quien puede ver como este es un tema de importante análisis para comprender sus implicaciones en la realidad nacional de cara a los dictámenes del ordenamiento jurídico y la realidad costarricense.

Así que en este apartado, del desarrollo de la tesis, se presentan una serie de temas y subtemas de interés. Primeramente se considera la definición conceptual y los tipos de acoso laboral, prestando atención individualmente a lo que varios autores definen como acoso laboral y explicando las manifestaciones de acoso laboral. El segundo apartado es

sobre el Síndrome de Burnout como tal y aquí se define el concepto y se desarrollan los síntomas de este trastorno que afecta a algunos trabajadores, y en relación a esto se analizan los factores de riesgo y causas en el ámbito laboral.

El tercer tema relevante en este sobre el impacto del acoso laboral en el bienestar del cuerpo laboral judicial, un tema de gran importancia pues determina según la realidad registrada teóricamente como el acoso laboral puede ser de gran daño, especialmente al considerar la relación entre acoso laboral y salud mental, la cual tienen afectada quienes sufren de Síndrome de Burnout, por ello se analizan estos elementos que lamentablemente se relacionan de forma negativa por su naturaleza.

Un cuarto tema en que se segmenta esta parte estructural de la tesis es el marco jurídico costarricense sobre el tratamiento jurídico ante el acoso laboral, y es que no sería un análisis jurídico si no se presta atención a cómo se da el tratamiento según el ordenamiento jurídico nacional, y es por ello que se presta atención a la legislación vigente en relación al acoso laboral, así como las políticas y mecanismos de denuncia en el poder judicial para tratar la problemática.

Un quinto tema necesario de abordar es también referente a un análisis sobre cómo el ordenamiento jurídico, en este caso a nivel internacional, demuestra que da tratamiento al acoso laboral dentro de la población judicial, especialmente en temas relacionados con la presencia del Síndrome de Burnout, por ello es de gran valor como el Derecho Comparado ejemplifica y contextualiza mejor el tema del tratamiento jurídico propicio ante el acoso laboral, y es aquí donde se toman ideas de elementos que se hacen mejor, o peor, en el escenario internacional, con lo que se pueden fundamentar mejor las propuestas de mejora.

Finalmente, se presentan los resultados de la aplicación de instrumentos de recolección de datos, pues con información primaria clave obtenida por fuentes confiables, se hace un análisis con información inédita recolectada para este estudio y con esto se puede tener una comprensión más local y contextualizada de cómo se debe dar el abordaje regulatorio del acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout dentro del poder judicial y con ello se tendrá una mejor noción para proponer medidas legales que mejoren el bienestar de esta población, lo cual se considera con más atención en la última sección, la discusión. Así que a continuación el desarrollo de la tesis.

## **DEFINICIÓN Y TIPOS DE ACOSO LABORAL**

Parte fundamental de la comprensión del acoso laboral radica en observar cómo diferentes autores definen el concepto, asimismo la referencia del ordenamiento jurídico en el tema. En este apartado se analiza primero la conceptualización del acoso laboral y posteriormente se identifican algunos tipos diversos de acoso y las manifestaciones que se suelen dar, esto brindará un acercamiento claro a la realidad que se estudia.

### **Concepto de acoso laboral**

El acoso laboral es lamentable parte del trabajo en la vida de muchas personas. Para Hernández (2020) el acoso laboral se define como aquellas acciones donde se fomenta el “menoscabo, maltrato o humillación para el, o los afectados o bien constituir amenaza o perjuicio en su situación laboral o sus oportunidades en el empleo” (p. 116), siendo

entonces un acto donde se busca afectar la realidad integral de una persona, entorpeciendo sus funciones dentro del ámbito laboral y generando un ambiente de hostilidad continuo.

En Costa Rica, el Reglamento para la prevención y atención del acoso laboral en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Decreto Ejecutivo 41662 (2019) señala sobre el tema:

Se entenderá como acoso laboral el conjunto de acciones, conductas u omisiones sistemáticamente realizadas de manera demostrable sobre un trabajador o grupo de trabajadores, de parte de un individuo o grupo de individuos, sean estos empleadores, jefes, compañeros o subalternos; con la manifiesta intención de afectar su bienestar, ocasionar molestias e inclusive provocar su despido o renuncia del trabajo. (art. 3)

Así que con esta cita se puede ver como a nivel público costarricense se entiende el acoso laboral como un conjunto de acciones, realizado en repetidas ocasiones hacia un trabajador(a) o conjunto de los mismos, en cualesquiera de sus funciones jerárquicas, provoca la desestabilización mental de la persona hasta el grado de provocar su dimisión del trabajo. es interesante como el concepto se diferencia del acoso sexual, que es meramente centrado en este enfoque, y el acoso laboral va más allá, creando un ambiente de hostilidad en el trabajo.

Asimismo, la inclusión de omisiones como parte del acoso laboral muestra una comprensión profunda del fenómeno. No solo las acciones visibles pueden constituir acoso, sino también la falta de acciones necesarias, como la exclusión deliberada de información, la negación de recursos o el aislamiento social. Esta visión integral permite una protección

más completa para los trabajadores, ya que reconoce la multiplicidad de formas que puede tomar el acoso en el entorno laboral y ofrece un marco para abordarlas todas adecuadamente.

De acuerdo con el Diccionario del Poder Judicial (2020) el acoso laboral se conocen aquellas acciones de “intimidación psicológica, realizada de forma sistemática y prolongada, consistente en gesto, palabra, comportamiento o actitud, que humilla, ofende, amedrenta o mina la dignidad de la víctima” (párr. 1), viéndose que dentro de la institución del Poder Judicial también se reconocen los actos de abuso psicológico hechos en el trabajo por largo tiempo que buscan minar las capacidades, habilidades o integridad de una persona.

Además de lo anterior, el concepto del acoso laboral tiene una relación relevante en cuanto a las características que lo definen, y es que hay ciertos elementos claves que pueden ser parte de este fenómeno. El Decreto Ejecutivo 41662 (2019) señala que al menos hay cinco características de un acto para convertirlo en acoso laboral: “intencionalidad, repetición de la agresión, longevidad de la agresión, asimetría de poder y el fin último” (art. 6), de manera que tiene que haber una intención de minar el autoestima de la persona acosada, se da el comportamiento vez tras vez, se da por largo tiempo, hay una disparidad de poder en el accionar y se busca que quien es acosado deje su trabajo de cualquier forma.

## **Tipos y manifestaciones de acoso laboral**

Además de esto, es clave considerar los actos concretos que conducen al acoso laboral, pues se han indicado los efectos que suele provocar, como el miedo y la inconformidad laboral, pero además el Decreto Ejecutivo 41662 (2019) en su artículo cuarto señala que algunos actos que entran en esta categoría son la discriminación laboral de todo tipo, segmentando género, edad, raza, discapacidad, orientación sexual, situación socioeconómica o cualquier característica personal; además es acoso laboral la desprotección de la integridad de la persona, así que la parcialidad o el desinterés por parte de la jefatura puede ser acoso laboral. A esto se añade el entorpecimiento del trabajo de la persona, la inequidad laboral, el maltrato y el aislamiento.

Hay además algunas modalidades de acoso laboral necesarias por examinar. De nuevo el Decreto Ejecutivo 41662 (2019) ofrece una interesante perspectiva de reconocer esto pues señala que existen al menos cuatro modalidades: el acoso laboral vertical descendente, el ascendente, el horizontal y el mixto, a saber:

- a) Acoso laboral vertical descendente: El acoso vertical descendente se da cuando el acoso laboral proviene de una persona que detenta mayor poder que la persona acosada o, dicho de otra manera, lo constituyen aquellas acciones en las que una persona desde la jefatura de manera abusiva, desmesurada y perversa, fuerza a una persona subalterna a dejar de manera voluntaria o a solicitar el cambio o la baja laboral, logrando así eliminar a la persona subalterna del lugar de trabajo.
- b) Acoso laboral vertical ascendente: Es el acoso laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto de la persona victimizada que figura como su jefatura

inmediata o mediata a través de las intromisiones en su vida privada, cuestionamientos sobre su estilo de gestión, y sobre su pertinencia para ejercer el puesto que ostenta. c) Acoso laboral horizontal: Se da cuando el acoso laboral proviene de una persona que ocupa la misma posición jerárquica que la persona acosada, el acoso laboral se da entre iguales en la jerarquía institucional. d) Acoso laboral mixto: Es el acoso laboral que proviene del ascenso de la jerarquía y una o más personas y se ejerce contra una persona trabajadora o viceversa, de forma que puede considerarse que el acoso laboral mixto puede ser también ascendente, descendente u horizontal. (art. 5)

De acuerdo con esto, la clasificación de modalidades de acoso laboral evidencia que el acoso laboral vertical descendente pone en relieve la importancia de monitorear y regular el ejercicio del poder dentro de las organizaciones, ya que los abusos por parte de superiores pueden tener consecuencias devastadoras; el acoso vertical ascendente desafía la idea preconcebida de que el acoso siempre proviene de una figura de autoridad, mostrando que los subordinados también pueden ejercer hostigamiento hacia sus jefes; el acoso horizontal refleja los conflictos interpersonales y competitivos que pueden surgir entre compañeros de trabajo; y finalmente, el acoso mixto revela la complejidad de las relaciones laborales donde múltiples actores y niveles jerárquicos se unen para hostigar a un individuo, siendo este el que quizá más presión puede ocasionar en una persona.

Además, en cuanto a las manifestaciones, es importante señalar como el acoso laboral es un acto que busca por su naturaleza generar daño en la persona que lo recibe, por

lo que es un hecho premeditado. De acuerdo con el Decreto Ejecutivo 41662 (2019) se tienen estas características:

La conducta persecutoria está encaminada a dañar psicológicamente, entorpecer, impedir o desprestigiar el trabajo de la víctima, infundirle miedo, intimidación, terror y angustia, o causar perjuicio laboral, dañar el nombre e imagen profesional, destruir o desvalorizar sus obras y logros profesionales, generar desmotivación en las labores, o producirle recargos de tareas insostenibles, hechos que inducen a enfermedad física y/o mental, a la renuncia o separación del trabajador, por pensión o jubilación prematuras o no deseadas, abandono del trabajo o muerte. (art. 3)

Con esto se evidencia el tipo de conducta maliciosa detrás del acoso laboral, pues se busca afectar negativamente, en distintas formas, a la persona que lo recibe, habiendo un conjunto de emociones negativas como miedo, intimidación, angustia, y esto incrementaría el estrés y la ansiedad que pueda tener esta persona. El acto puede ser tan perverso que puede incentivar en quien lo recibe un sentimiento incluso de no querer vivir, llegando al punto de provocar la muerte en el peor de los casos, de forma que esto deja en claro que es un tema delicado que debe abordarse con el adecuado interés para mejorar las condiciones de vida de quien lo padece.

Fuera del pronunciamiento del ordenamiento jurídico costarricense se puede entender además con fines de la salud las manifestaciones del acoso laboral. De acuerdo con Peralta (2006) las consecuencias se dan con la presencia de “baja autoestima, ansiedad, perturbaciones en el sueño, pesadillas recurrentes, problemas somáticos, dificultades de concentración, irritabilidad y sentimientos de depresión y autoderrota” (p. 11), que como se

ha visto, afecta directamente la salud emocional de quien recibe el acoso. Pero este autor también destaca que las manifestaciones suelen extenderse a la familia del acosado y en otras personas, pues su des confort mental se suele trasladar a sus relaciones interpersonales.

Ahora bien, en este punto es importante aclarar lo que no es acoso laboral, ya que la tensión, los roces y otras situaciones aisladas pueden darse en el entorno del trabajo. De acuerdo con el Decreto Ejecutivo 41662 (2019) en su artículo 7 no se considera acoso laboral cuando hay conflictos pasajeros, tensiones circunstanciales, incidentes aislados o las órdenes dadas por la jefatura que quizá no sean de gusto de la persona trabajadora, pero es parte de su trabajo. Así, con esta aclaración, queda el contexto del acoso laboral claro.

En consonancia con lo anterior, Piñuel (2001), en su obra “Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo” menciona varios factores que propician el acoso laboral, dividido en factores situacionales, organizativos e individuales. Los primeros, situacionales, se relacionan con la respuesta de la víctima en el ambiente donde se desenvuelve, incluyendo la vergüenza de la víctima, el secreto con el que soporta el acoso y la falta de testigos dispuestos a declarar. Los factores organizativos incluyen la forma en que se organiza el trabajo, los comportamientos, así como los valores prevalentes en la organización, como la sobrecarga de tareas, la burocratización y estilos de dirección autoritarios. Por último, los factores individuales se refieren a las características psicopatológicas del acosador, como la personalidad narcisista o paranoide.

Por su parte, Leinz Leymann, pionero en el estudio del acoso laboral, desarrolló un cuestionario para detectar el acoso laboral, para detectar qué es y qué no es acoso laboral,

un test que incluye preguntas sobre actividades de acoso que afectan la comunicación, los contactos sociales, la reputación personal, vida profesional, la salud física y la salud mental de la víctima de acoso, con preguntas que incluyen la interrupción constante de la víctima al hablar, la asignación de tareas inútiles, tareas humillantes, agresiones físicas e incluso abuso sexual. En este sentido puede consultarse también, entre otras, el voto de esta Sala n.º 771 de las 10:00 horas del 17 de julio de 2015.

### **Prevalencia del acoso laboral dentro de la Administración Pública costarricense**

Un tema importante y vinculante en este estudio es la prevalencia del acoso laboral dentro de la administración pública, es decir, si esto se da o no de forma significativa. Pues bien, según Zamora (2011) de acuerdo con la Defensoría de los Habitantes de la República, los casos relacionados con denuncias de acoso laboral han mostrado un aumento continuo desde el año 2000, como se documenta en sus informes anuales de los años 2003-2004, 2004-2005, 2006-2007 y 2009-2010. Estos informes destacan el incremento en el número de denuncias recibidas por personas trabajadoras, quienes han sido víctimas de diversas formas de hostigamiento laboral o moral, afectando directamente su salud y empleo. Así que en vez de disminuir con el asunto de la comprensión de la problemática, lamentablemente es algo que parece ir en aumento.

Entre las conductas más frecuentes reportadas, según Zamora (2011), se encuentran el maltrato por parte de superiores jerárquicos o compañeros, traslados constantes de puestos, falta de asignación de funciones y creación de un ambiente laboral negativo. Todas estas son características que se han analizado como parte fundamental del acoso laboral y

como se ve implican en su mayoría la inclusión de las propias jefaturas, siendo esto un problema jerárquico que debe abordarse pues son los jefes quienes deben dar la iniciativa en las buenas prácticas laborales, y lamentablemente son quienes en gran medida están contribuyendo más a la problemática.

La Defensoría también señala que la falta de procedimientos claros de trabajo y definición de competencias y responsabilidades en las instituciones públicas facilita la persistencia del hostigamiento laboral. En ocasiones es debido a la falta de directrices claras en los manuales de puestos o manuales de procedimientos cuando se puede dar el abuso laboral pues pueden incitar a un empleado a hacer algo que no le corresponde, que violenta su integridad, que le crea disconformidad o que le hace sentirse mal al realizarlo. Y esto empeora si se da en repetidas ocasiones.

Sin embargo, la situación no ha saltado demasiado al interés público. Por ejemplo, Zamora (2011) señala que en el informe del año 2005 la Defensoría señaló la falta de intervención efectiva de entes estatales en estos casos, a pesar de la identificación previa de situaciones problemáticas por parte de las autoridades competentes, como evidenciado en denuncias específicas del Ministerio de Hacienda que no fueron abordadas ni resueltas adecuadamente. Además, aunque existe legislación clara que sanciona los casos de este tipo de abuso en el lugar de trabajo, parece que no se está dando la intervención adecuada. Esto es especialmente peligroso en trabajadores que tienen afección psicoemocional, como se da en el caso de los trabajadores con Síndrome de Burnout, un tema que se analiza a continuación.

## **SÍNDROME DE BURNOUT**

Ahora bien, parte fundamental de este estudio es la afección que pueden tener las personas con Síndrome de Burnout cuando se les genera acoso laboral, pero para ello es importante tener claridad del concepto, por ello en esta sección se define lo que es este síndrome y sus síntomas, además se define en un subtema independiente los factores de riesgo y las causas evidentes del Síndrome de Burnout en el ámbito laboral.

### **Definición y síntomas del Síndrome de Burnout**

El Síndrome de Burnout lamentablemente es reconocido por su incidencia cada vez más abundante en los entornos laborales, generado especialmente por la sobrecarga laboral, un fenómeno cualitativo difícil de medir, es decir, una persona puede tener una carga laboral sana o sobrecargado dependiendo de muchos factores, porque no es lo mismo que puede hacer una persona que otra, además de haber varios factores que influyen como las habilidades propias de la persona, el equipo con que disponga para hacer su trabajo y otros elementos claves.

De acuerdo con Díaz y Gómez (2016) el Síndrome de Burnout es caracterizado por crear una respuesta actitudinal en el individuo que lo padece, y se define como aquel:

Síndrome psicológico de agotamiento; despersonalización -la respuesta negativa, insensible y excesivamente fría, objetivizada frente al otro que usualmente es el beneficiario- y reducción en la realización personal -que se refiere al declive en los sentimientos de la competencia y de los buenos resultados en el propio trabajo, es decir, una evaluación negativa de los logros personales en el trabajo. (p. 114)

Como se puede ver en la cita, este síndrome se da por agotamiento psicológico (en ocasiones ligados al agotamiento físico) y se da como respuesta negativa frente a estímulos que lo ocasionan, en este caso fomentando especialmente por la sobrecarga laboral, y hoy día esto es una lamentable realidad en un entorno laboral altamente competitivo donde cada persona tiene que hacer quizá más de lo que puede para demostrar a otras personas su valía frente a un determinado puesto de trabajo y eso lo lleva a pasar mucho tiempo en su puesto.

Por su parte, el Ministerio Público (2023) considera que esto lamentablemente se da de forma abundante, pues señala que esta “es una enfermedad a la que cualquier persona puede estar expuesta, por lo que es importante buscar la forma de prevenirlo con alternativas que permitan continuar con una actividad laboral sana, para evitar que el trabajo las consuma” (párr. 4); así que cualquiera lo puede padecer, pues el estrés de la sobrecarga laboral es un fenómeno al que cualquier trabajador se expone, por decisión propia o por presiones externas vinculantes. Ante esto se recomienda, por supuesto, buscar formas de prevenirlo, porque ya por padecerlo este puede generar importantes secuelas negativas en las personas.

En cuanto a los síntomas, el primero puede vincularse directamente con su nombre, en español, según Díaz y Gómez (2016), se traduce como “Síndrome de Quemarse por el Trabajo” (p. 115), y esto se da porque alguien se esfuerza en demasía, casi hasta quemarse (en sentido simbólico) por causa de su trabajo. esto se da principalmente cuando una persona se esfuerza más de la cuenta en su labor por diferentes causas, dejando secuelas negativas, pues así sucede cuando alguien se quema en sentido literal.

Por su parte Gutiérrez (2020) explica algunos síntomas más focalizados presentes en las cualidades de una persona que manifiesta este síndrome, pues señala que esta enfermedad:

Conduce a la aparición de un conjunto de sentimientos y conductas vinculados al estrés laboral que originan una forma moderada de malestar, pero que no incapacita al individuo para el ejercicio de su trabajo, aunque podría realizarlo mejor. Este perfil se caracteriza por la presencia de baja ilusión por el trabajo, junto a altos niveles de desgaste psíquico e indolencia, pero los individuos no presentan sentimientos de culpa. (p. 78)

Con esto se genera una perspectiva esclarecedora sobre los síntomas específicos del síndrome, describiendo un conjunto de sentimientos que aunque a primera instancia no incapacitan completamente al individuo afectado a la hora de realizar su trabajo, sí afectan significativamente su bienestar en general, generando baja ilusión por el trabajo, altos niveles de desgaste mental que consecuentemente generan una desmotivación y bajo rendimiento por parte del trabajador, así que el efecto de querer producir más en su trabajo, probablemente sea contraproducente, generando descontento con la acción laboral a realizar.

### **Factores de riesgo y causas en el ámbito laboral del Síndrome de Burnout**

Pues bien, una vez comprendido el tema del Síndrome de Burnout en cuanto a su definición, características y los síntomas que genera, se vuelve fundamental comprender los

factores de riesgo asociados y las causas que ocasiona en el estado laboral de quien lo padece. Es vital comprender los elementos vinculantes en que una persona que se desempeña adecuadamente en su trabajo de forma responsable y diligente pueda aproximarse a padecer de esta enfermedad.

Pues bien, hay algunos factores de riesgo necesarios de comprender, los cuales pueden generar en las personas un potencial estado de Burnout, y estos pueden ser personales, profesionales, laborales, sociales y hasta ambientales. De acuerdo con Saborío e Hidalgo (2015) el componente personal se da por la edad, puesto que la cantidad de experiencia influye en cuánto se desgasta una persona por hacer una labor; género, ya que “las mujeres pueden sobrellevar mejor las situaciones conflictivas en el trabajo” (p. 122); pueden ser variables familiares, como la estabilidad del hogar; así como la personalidad, si es que la persona tienen una personalidad amena o por el contrario explosiva y perfeccionista.

Influyen también elementos de la formación profesional, ya que tener excesivo conocimiento teórico puede generar estrés y ansiedad, la falta de experiencia práctica, y falta de conocimiento en técnicas de autocontrol emocional. En términos laborales influye la falta de un ambiente laboral adecuado en cuanto al entorno físico, humano, organizacional, salarial y falta de trabajo en equipo, pues el ambiente donde se desenvuelve alguien influye directamente en sus condiciones de vida durante el trabajo.

Además, Saborío e Hidalgo (2015) mencionan como aspectos sociales influyen, pues la necesidad de ser “un profesional consagrado y exitoso, con un alto estatus social y financiero a costa de todo” (p. 123) puede ser una presión abundante en la mente de una

persona, que lo lleve a tomar decisiones que eventualmente afectan su salud mental, generando sobrecarga laboral. Y finalmente, los factores ambientales son especialmente influyentes, pues eventos trágicos como la muerte de un familiar, un matrimonio fallido, el nacimiento de los hijos, el cambio de residencia, la pérdida de una amistad y diferentes circunstancias difíciles pueden influir negativamente en la mentalidad de alguien en cuanto a su estatus laboral y lo que este puede dar en este espacio.

Ahora bien, en cuanto a las consecuencias, se ha considerado como el Síndrome de Burnout afectan personalmente a un individuo, provocando un desgaste mental y físico considerable, generando sentimientos negativos e incluso haciendo que este tenga una actitud negativa hacia su trabajo, generando importante indisposición mental, pero es igualmente relevante la afección que puede darse respecto al trabajo como tal de dicha persona, produciendo efectos contraproducentes en cuanto a eficiencia y eficacia laboral.

Sin embargo, es importante considerar la etiología de la situación, es decir, las causantes dentro del área de trabajo que provocan en alguien padecer de estrés laboral que conduce hacia el Síndrome de Burnout. A nivel personal se ha visto como influyen elementos propios de la perspectiva personal de quien lo padece, quien suele esforzarse en demasía para lograr alcanzar objetivos muy altos en su vida y esto lo lleva a dar más del 100% en su trabajo, algo que lamentablemente se promociona hoy día como algo normal que todos deben hacer en sus puestos laborales para hacer la diferencia, sin embargo hay factores propiamente del entorno laboral.

En relación con las causantes ambientales del trabajo, de acuerdo con Monroy (2024) el principal causante de esta patología es la tenencia de malas condiciones de trabajo pues explica que:

Altos niveles de estrés crónico, la sobrecarga laboral, la poca autonomía, la falta de reconocimiento, las malas relaciones personales o la falta de apoyo son solo algunos de los factores de riesgo que pueden llevar a un trabajador a sufrir el síndrome del quemado o síndrome de desgaste profesional” (párr. 2)

De manera que como se puede observar, las malas condiciones de trabajo son un factor clave en el desarrollo del síndrome de desgaste profesional. El estrés crónico derivado de una carga de trabajo excesiva es uno de los principales culpables, ya que somete a los trabajadores a una presión constante; la falta de autonomía en el trabajo, donde los empleados no tienen control sobre sus decisiones, exagera este estrés al impedirles gestionar su tiempo manera individualista; la carencia de reconocimiento por parte de superiores y compañeros de trabajo es otro factor crítico, ya que la falta de valoración puede disminuir la motivación personal; además, las malas relaciones personales en el entorno laboral, con presencia de conflictos, falta de comunicación y apoyo insuficiente, contribuyen en gran medida al deterioro del bienestar emocional.

## **IMPACTO DEL ACOSO LABORAL EN EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES CON SÍNDROME DE BURNOUT**

En esta sección se aborda el tema del impacto del acoso laboral en el bienestar de los trabajadores, en especial aquellos vulnerables emocionalmente, como quienes padecen de Síndrome de Burnout, siendo estos dos elementos totalmente vinculantes pues es emocionalmente donde se dan las principales afecciones por causa de esta práctica en el ámbito laboral. Mediante una serie de conductas agresivas, abusivas y maliciosas, es como los acosadores hacen daño a sus víctimas, ocasionando en ellos un desgaste emocional importante, tema relevante para analizar en este estudio.

El acoso laboral, definido previamente por el Reglamento para la prevención y atención del acoso laboral en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2019) como “un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas en forma aislada, podrán parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos” (art. 2), se hace con malicia y se ha conceptualizado también, como “el conjunto de acciones sistemáticamente realizadas, con manifiesta intención de afectar el bienestar y enfocadas sobre un individuo o grupo de individuos en la organización, a fin de ocasionar molestia” (art. 2) y se reconoce como dañino para las personas que lo sufren.

Hay que reconocer, primeramente, que el acoso laboral infringe daño directamente a quien lo recibe. De acuerdo con Ortega y Rodríguez (2022) “el impacto del acoso laboral, según la mayoría de los estudios, es que provoca efectos negativos en la salud emocional del trabajador, especialmente en aquellos vulnerables emocionalmente” (p. 8), y esto último atañe a quienes padecen del Síndrome de Burnout, pues emocionalmente suelen tener

mucho estrés, ansiedad, depresión y otros síntomas, que ligados a un trato pesimista se combina de forma inadecuadamente difícil.

Este acoso laboral en ocasiones no se da físicamente; de hecho suele haber acoso laboral completo donde nunca hubo contacto físico por parte del agresor, siendo que este tipo de acoso es mayormente verbal y emocional, afectando este último elemento del ser humano. por ello es importante tener presente el trato emocional que se da a la persona, y es importante considerar que alguien con el Síndrome de Burnout es especialmente susceptible a estas expresiones negativas que puedan dársele. En el siguiente subtema más a fondo esta interrelación.

### **Relación entre acoso laboral el Síndrome de Burnout**

Como se ha venido evidenciando, el acoso laboral ocasiona un importante impacto emocional en las personas, afectando directamente su salud mental, es decir, su bienestar emocional, manifestándose inclusive sentimientos, emociones o pensamientos muy negativos por parte de la víctima de acoso. Si a esto se suma una persona que padece de Síndrome de Burnout, las consecuencias son razonablemente más desastrosas. Así, por ejemplo, Ortega y Rodríguez (2022) explican que un estudio compara la presencia de la depresión en una persona acosada laboralmente de una que no, indicando que se evidencia “prevalencia de 32,7% en las víctimas de mobbing en comparación con el 8,2% en trabajadores sin acoso laboral” (p. 9) y esto demuestra lo primero, que es la depresión, una terrible enfermedad que puede agravar mucho la calidad de vida de una persona, algo que puede tener quien padece el síndrome del trabajador cansado.

Una persona con Síndrome de Burnout puede manifestar una tristeza profunda, pérdida de interés en actividades diarias, y en casos graves, pensamientos suicidas. Así que una persona con este padecimiento, acosada laboralmente, puede enfrentar todas estas manifestaciones, las cuales, sin duda, afectan directamente su calidad de vida, haciendo menos llevadero el día a día y el estrés cotidiano que surge naturalmente, al que se le agrega un estrés extra provocado por el acoso recibido en el trabajo. Hay que seguir puntualizando que una persona con Síndrome de Burnout está todavía más vulnerable a estas situaciones conflictivas, porque su salud emocional está deteriorada por el exceso de trabajo, y esto puede agravar más la situación.

Esta situación puede agravarse tanto que puede afectar emocionalmente a una persona a tal nivel que provoque en esta sentimientos suicidas, por la desesperación de su situación que parece no tener salida. De nuevo Ortega y Rodríguez (2022) señala que según un estudio “el 10% de los participantes había contemplado el suicidio de vez en cuando debido a las conductas de acoso psicológico” (p. 9), y esto es una cifra alarmante, porque una de 10 personas consideraron el suicidio en su lugar de trabajo debido a la situación de presión que vivían, siendo esto un indicador de la problemática tras la realidad del acoso.

Con el asunto de la depresión y los intentos suicidas no se debe jugar. La implementación de políticas de apoyo en especial a aquellas personas vulnerables es esencial para ayudar a las víctimas a manejar su situación y reducir el riesgo de resultados trágicos como el suicidio, o el empeoramiento de su salud mental, pero para ello se requiere una estructura sólida a nivel jurídico y a nivel institucional del Poder Judicial que incentive en las instituciones del Estado, así como a nivel privado, políticas y controles mayores que

eviten la presencia del acoso laboral de cualquier tipo y con ello se puedan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente aquellos que están sensibles emocionalmente, como quienes tienen Síndrome de Burnout.

Pero las consecuencias más trágicas no son las únicas presentes en esta realidad. La salud integral de la persona trabajadora puede deteriorarse poco a poco al verse expuesta al acoso laboral continuo. Ahumada et al. (2021) explican que “la exposición a bullying laboral aumenta entre 2 y 3 veces el riesgo de presentar distrés psicológico, consumir psicotrópicos y presentar síntomas depresivos con respecto a trabajadores y trabajadoras no expuestos” (p. 38), y aquí se hace énfasis en dos problemáticas: el distrés psicológico y el consumo de psicotrópicos.

El distrés psicológico es una forma de sufrimiento mental que puede manifestarse en ansiedad, insomnio, y una incapacidad para concentrarse, afectando gravemente el rendimiento laboral y la calidad de vida. Una persona con este distrés suele estar inquieta, intranquila y sin poder disfrutar de los momentos de la vida. Algunos de estos síntomas ya de por sí son parte del Síndrome de Burnout, entonces, en lugar de mejorar las condiciones de vida de un trabajador con estas características, el acoso laboral puede generarle distrés, aumentando así los efectos en su salud mental, lo cual puede ser un detonante en un potencial problema de empeoramiento de su calidad de vida.

Por otro lado, el consumo de psicotrópicos es una señal de que las víctimas recurren a medicamentos para manejar su angustia, lo que puede llevar a la dependencia y a efectos secundarios adversos, creando un ciclo vicioso de deterioro de la salud mental. Así que el acoso laboral puede afectar la calidad de vida de una persona de forma integral. Una

persona inclusive puede caer en tener otras enfermedades asociadas a este malestar mental: puede crear dependencia a todo tipo de sustancias y elementos, desequilibrando el rumbo de su vida, tomando malas decisiones y buscando aliviar su tensión mental de formas inapropiadas como mediante el consumo de drogas. Todo esto puede provocar el acoso laboral y por ello la importancia de abordarlo de forma adecuada desde el ordenamiento jurídico y desde la práctica del abordaje a la situación, en especial para las personas más vulnerables.

Y algo que tampoco se puede obviar es el efecto en la salud física. Ortega y Rodríguez (2022) muestran que en diferentes contextos, se ha descubierto como las personas que sufren acoso laboral han sido víctimas de trastornos del sueño, falta de energía, intranquilidad y hasta trastornos del sistema digestivo y el sistema circulatorio. Esta constante falta de descanso adecuado afecta el rendimiento laboral así como la capacidad de las personas para realizar actividades cotidianas, lo que se suele vincular a la depresión y el daño emocional que tienen las víctimas. Además, la intranquilidad constante puede manifestarse en ansiedad y nerviosismo, exacerbando los problemas de salud física.

Queda decir que la persona con Síndrome de Burnout suele tener bajas sus defensas ante situaciones de presión en su entorno, por mantener constantemente altos niveles de estrés y preocupación, por ello, acosar laboralmente a una persona con estas características es como tratar de herir a una persona constantemente en una herida que no le ha sanado, creando así un ciclo de sufrimiento mayor, afectando una misma área dañada. Así, si se fomenta en un trabajador cansado el estrés, la intranquilidad y la ansiedad, lo que se hace es lo contrario de lo que se debería hacer: ayudarla a superar sus presiones emocionales.

## **Estudios previos y hallazgos relevantes sobre la relación del acoso laboral en personas con el Síndrome de Burnout**

Diferentes estudios han demostrado las trágicas consecuencias que puede provocar el acoso laboral, especialmente en personas vulnerables, como quienes padecen el Síndrome de Burnout. En distintos contextos, tanto a nivel costarricense, como en otros campos geográficos, se ve vez tras vez que el acoso laboral puede causar gran daño a las víctimas y este es un problema que no se puede obviar, sino que debe enfrentarse prontamente para evitar consecuencias desastrosas tanto en las víctimas como en los abusadores y en el completo equipo de trabajo donde esto se manifieste.

Los estudios revisados demuestran que la prevalencia del acoso laboral puede variar según la definición utilizada, el instrumento de medición y la población examinada. Ortega y Rodríguez (2022) señalan como en un estudio observacional con población francesa se observó una prevalencia de acoso laboral del 13% y 11% para mujeres y hombres respectivamente, utilizando la definición de Leymann. Sin embargo, al asociar esta definición con el autorreporte de los trabajadores, la prevalencia disminuía al 9% y 11% para hombres y mujeres. Así que según este artículo en particular, las mujeres fueron víctimas más abundantes el acoso laboral, siendo esto un hallazgo relevante de considerar.

Es interesante el hallazgo de este estudio, pues los trabajadores suelen menospreciar la presencia de sintomatología que indica la existencia de acoso laboral. Algunas personas creen que es normal que un jefe siempre esté gritando, que nunca felicite, que haga sentir mal a sus colaboradores y que los menosprecie, sin embargo esto no debe ser así, en

especial en trabajadores que ya de por sí están afectados emocionalmente por diversas causas.

En otro estudio, reportado por Ortega y Rodríguez (2022), pero esta vez sobre la población económicamente activa en Costa Rica, con una muestra de 139 trabajadores, se utilizó el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) para evaluar el mobbing. Los resultados mostraron que un 41% de la población estudiada presentó trastornos del sueño, evidenciándose que la falta de conciliación a la hora de dormir es una de las afecciones más características. Esto afecta emocional y físicamente a las personas, quienes por causa del mal dormir podrían tener problema de concentración y rendimiento en su trabajo. No hubo una correlación directa entre acoso laboral y personas con Síndrome de Burnout, pero se deduce que muchos lo padecían porque eran personas con problemas de sueño, estrés, ansiedad, desmotivación y demás, siendo estos más afectados que el resto.

Específicamente, en este estudio costarricense, las quejas más comunes relacionadas con los trastornos del sueño fueron: no sentirse lleno de vida y energía (33.8%), tener noches inquietas o intranquilas (30.2%), dificultad para dormir o conciliar el sueño (29.5%), y despertarse demasiado temprano sin poder volver a dormir (28.8%). Y no hay que ser médico para saber que todas estas manifestaciones afectan mucho la calidad de vida de las personas, y con ello se requiere de una atención primordial ante esta realidad, que no puede ser obviada como si no sucediera nada cuando al quien es acosado en su trabajo.

Un tercer estudio señalado por Ortega y Rodríguez (2022) se enfocó en conocer las enfermedades físicas asociadas al acoso laboral en personas vulnerables psicológicamente (como sucede en quienes padecen de Síndrome de Burnout), y en un estudio se reportó que

las enfermedades más comunes entre los trabajadores que experimentan acoso laboral fueron las del aparato respiratorio (43.5%), del sistema musculoesquelético y del tejido conectivo (37.8%), en comparación con aquellos que no reportaron acoso (20.5% y 20.4%, respectivamente).

Esto deja en evidencia que por causa del estrés, la ansiedad, el temor, la depresión y otros trastornos vinculados a esta práctica del acoso, algunas personas tienen problemas incluso en su salud física, a la hora de respirar y moverse inclusive, algo que sin duda puede afectar su rendimiento laboral. Así que todas estas características sumadas a una persona con Síndrome de Burnout, quienes ya de por sí padece muchas de estas, hace que su salud en general empeore y sea especialmente vulnerable a ser maltratada según su condición mental.

## **MARCO JURÍDICO COSTARRICENSE EN TORNO A LA REGULACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN PERSONAS CON SÍNDROME DE BURNOUT**

En este apartado especial de la tesis se da énfasis a lo que el ordenamiento jurídico costarricense habla acerca del acoso laboral y la forma en que se trata según esta legislación. Ya se han arrojado datos legales previos, pero en este caso se da énfasis en políticas nacionales, así como reglamentos importantes, tanto atinentes al Poder Judicial como no, puesto que comprender diferentes contextos es igualmente importante para brindar soluciones a un abordaje adecuado. Se analiza cómo la Constitución Política trata

esta problemática, pero además se consideran otros elementos jurídicos como el importante reglamento autónomo para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en el Poder Judicial, en especial en poblaciones con mayor vulnerabilidad.

### **Constitución Política**

La Constitución Política de Costa Rica es un importante elemento dentro del ordenamiento jurídico pues establece principios universales y claves para ser considerado en diferentes aspectos. Aunque es cierto que no habla a detalle de muchos elementos claves del acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout (elementos claves en este estudio), sí da referencia al tratamiento de la problemática y los derechos de los costarricenses vinculados ante este tipo de situaciones.

Primeramente, esta ley garantiza la protección de la salud de los costarricenses. En la Constitución Política (1949) se establece el derecho a la protección de la salud al señalar que “los consumidores y usuarios tienen derecho a la protección de su salud” (art. 46), y como se ha considerado, el acoso laboral suele traer consecuencias graves para la salud física y mental de los trabajadores, pues este tipo de maltrato trae consigo estrés, ansiedad, depresión, riesgo suicida y malestar físico como dolores de estómago y problemas del sistema circulatorio. Por ende, está implícitamente cubierto por este derecho la necesidad de abordar adecuadamente cualquier forma de hostigamiento en el lugar de trabajo.

La Constitución Política (1949) además garantiza la protección de la dignidad humana y los derechos fundamentales de las personas pues señala:

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo. (art. 56)

De forma que con esto se reconoce a todas las personas la dignidad inherente y el derecho al respeto y a la protección de su dignidad, lo que se suele dar en un ambiente laboral libre de acoso, y por el contrario, cuando hay acoso laboral esto no se cumple, pues se menoscaba la libertad y dignidad de las personas, degradan su trabajo y complican su vida laboral. Como se ha respaldado, una persona con manifestación del Síndrome de Burnout es emocionalmente más vulnerable que alguien que no lo padece, por ello, son personas especialmente protegidas por este principio, que busca la no degradación de las condiciones de trabajo de nadie.

En este importante elemento parte del ordenamiento jurídico también se establece que todas las personas tienen derecho a la igualdad y a la no discriminación, pues dice la Constitución Política (1949) que en el ámbito laboral “no podrá hacerse discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones de trabajo” (art. 68) y esto incluye la discriminación laboral que causa acoso laboral, o dificultando las condiciones de trabajo de las personas. De forma que en el ámbito laboral ningún trabajador debe ser víctima de acoso basado en características como el género, raza, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, y esto es especialmente importante en las poblaciones más vulnerables.

## **Reglamento autónomo para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en el Poder Judicial**

Un importante elemento jurídico aplicable en el ámbito del control del acoso laboral dentro del Poder Judicial es el Reglamento autónomo para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en el Poder Judicial (2014), el cual establece principios y normativas claras para ser consideradas en este campo, pues de acuerdo con este reglamento, se tiene como objetivo:

Prevenir, investigar y sancionar las conductas y situaciones de acoso laboral en el Poder Judicial, en el tanto es una práctica discriminatoria contra los derechos fundamentales de la persona trabajadora, que atenta contra su dignidad, los derechos de igualdad ante la ley y no discriminación, al trabajo, la salud y a su integridad personal. (art. 1)

Como se puede ver, este reglamento denota la importancia de mantener un entorno de trabajo que respete la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores judiciales mediante la protección de la discriminación en su lugar de trabajo. Su dignidad no puede ser socavada por nadie, de igual que su dignidad, por lo cual la no discriminación es necesaria en este campo. Además, destaca la necesidad de procedimientos efectivos para la investigación y sanción de las conductas de acoso, lo que además de proteger a las personas trabajadoras, también promueve la confianza en el sistema judicial al demostrar un compromiso firme contra las prácticas discriminatorias.

El suscitado Reglamento autónomo para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en el Poder Judicial (2014) reconoce el acoso laboral en prácticas como el maltrato

laboral, centrado en actos de violencia física o moral; la persecución laboral, que consiste en una coacción para que el trabajador renuncie o deje de hacer su trabajo; la discriminación laboral, centrada en la diferenciación personal por alguna característica propia; el entorpecimiento laboral, que consiste en hacer gravosa la labor de un empleado y dificultando su accionar; o la desprotección laboral, que es obligar a alguien a hacer un trabajo que afecte su integridad.

Así es como el ordenamiento jurídico mediante esta legislación busca generar espacios de trabajo seguros, donde se protege a los trabajadores de este sector de actos destinados a menospreciarlos, políticas o directrices abusivas, solicitudes inadecuadas, y demás prácticas que acaban provocando estrés laboral, desgaste profesional y otras afecciones emocionales y físicas que como ya se vio, son provocadas por el acoso laboral. Las personas con Síndrome de Burnout son también incluidas en estas, y al conocer su condición, deben ser especialmente protegidas ante este tipo de abusos por su delicada salud.

En cuanto al ámbito de cobertura, el Reglamento autónomo para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en el Poder Judicial (2014) señala que rige para “todas las personas servidoras del Poder Judicial, nombradas en propiedad, interinamente, en puestos de confianza, a plazo fijo y quienes realicen una labor de meritorio. De igual manera rige para el personal de contratación externa” (art. 3), involucrando así a toda persona trabajadora del Poder Judicial, sin importar su papel en la organización, revelando esto el amplio alcance del reglamento para buscar se aplicado en este sector.

Ahora bien, hay que reconocer que el acoso laboral es un problema generalizado, y las situaciones de acoso suelen darse aunque la ley lo prohíba, como sucede en todo el campo jurídico en general. Sin embargo, el Reglamento autónomo para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en el Poder Judicial (2014) reconoce que antes de que suceda algo así, es importante primeramente la prevención, evitando cualquier ultraje de la integridad personal a uno de sus trabajadores. Según este reglamento la instancia responsable de prevenir el acoso laboral es el Departamento de Personal, a través del Consejo de Personal y la Comisión Permanente de Salud y Seguridad Ocupacional. De forma que en cada instancia judicial se puede acudir a este departamento en búsqueda de apoyo a la problemática.

El poder judicial, mediante el Departamento de Personal, busca entonces una prevención a las diferentes situaciones de acoso laboral, y según el numeral cinco de su reglamento, es mediante diversos enfoques que busca esto. Las estrategias de divulgación y sensibilización, charlas informativas, formación y capacitación de profesionales judiciales, así como la asesoría y atención en caso de ser requerido son algunos elementos con los que cuenta este departamento en aras de fomentar una mejor situación laboral para los trabajadores.

Ahora bien, algo a lo que no se quiere llegar en estos casos es tener la presencia del acoso laboral como tal, pero hay que reconocer que lamentablemente esto pasa. Ante dicha situación, el Reglamento autónomo para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en el Poder Judicial (2014) establece el trámite que se debe seguir. Primeramente, según el artículo ocho es la Corte Suprema de Justicia, el Consejo Superior, el Tribunal de la

Inspección Judicial y cualquier otro que de acuerdo con la ley puedan ejercer la potestad disciplinaria, quienes son los competentes para recibir, tramitar y resolver las denuncias por acoso laboral, así que ante estos organismos tiene que acudir alguien que sufre la situación.

El numeral 10 del Reglamento autónomo para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en el Poder Judicial (2014) señala que para hacer una denuncia al respecto se debe incluir el nombre y datos completos de la persona denunciante y denunciada, identificación precisa de su relación laboral, una descripción detallada de los hechos con fechas exactas o aproximadas, los medios de prueba disponibles y su ubicación, el medio o lugar para recibir notificaciones, así como el lugar y la fecha de la denuncia y la firma del denunciante, ya sea física o digital. Posteriormente será valorada pericialmente, analizando su perfil psicológico y el contexto claro de la situación que se denuncia.

Este reglamento también aclara las medidas que se tomarán ante el acosador. El Reglamento autónomo para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en el Poder Judicial (2014) aclara que al inicio o transcurso del procedimiento se pueden tomar medidas como:

- a) Suspensión con goce de salario de la persona denunciada.
- b) Traslado temporal de la persona denunciada, hasta por tres meses.
- c) Traslado de la persona denunciante, con su consentimiento o a solicitud de sus representantes legales, o a sugerencia de algún testigo, cuando exista relación de subordinación o cuando se presuma la continuación de las aparentes conductas de acoso laboral.
- d) Cambio de la supervisión de las labores de la persona denunciante, cuando la persona denunciada sea su superior inmediato. La supervisión podrá ser efectuada por otro

(a) servidor (a) de superior jerarquía. e) Otras medidas siempre que se garanticen los derechos de las partes, guarden proporción y legalidad y no afecte el servicio público que se brinda. (art. 14)

Así, como se observa, es mediante una serie de medidas clave como se busca prevenir la escalada de la situación del acoso laboral y proteger a todas las partes implicadas, tanto la víctima como el victimario involucrado. El reglamento también permite ajustes en la supervisión y considera otras medidas siempre que sean proporcionales y no perjudiquen el servicio público, mostrando un enfoque equilibrado que busca resolver los conflictos laborales de manera equitativa. Así es como se toman medidas que busquen sancionar a quien incumple con la legislación en cuanto a no practicar actos de acoso laboral.

Ahora bien, una vez efectuado un acto de acoso laboral con una sanción respectiva es importante las medidas que se tomen para el tratamiento de la persona víctima del acoso, pero también de la persona que realizó este acoso. Así es como el numeral 20 del Reglamento autónomo para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en el Poder Judicial (2014) señala la necesidad de dar tratamiento psicológico individual, capacitación sobre habilidades interpersonales, traslado de la persona sancionada, e inclusive otras alternativas sanas que aborden directamente la situación, lo cual será determinado por un juez. Así es como este reglamento presenta un importante abordaje de la situación del acoso laboral dentro del Poder Judicial y busca brindar una atención integral ante este tipo de situaciones en el lugar de trabajo. No hay un pronunciamiento particular en caso de acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout, pero con el ordenamiento presentado se

deduce que estas son especialmente necesitadas de cuidado, por su delicada salud emocional.

### **Reglamento para la prevención y atención del acoso laboral en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

El acoso laboral, definido por el Reglamento para la prevención y atención del acoso laboral en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2019) como “un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas en forma aislada, podrán parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos” (art. 2), se hace con malicia y se ha conceptualizado también, como “el conjunto de acciones sistemáticamente realizadas, con manifiesta intención de afectar el bienestar y enfocadas sobre un individuo o grupo de individuos en la organización, a fin de ocasionar molestia” (art. 2) y se reconoce como dañino para las personas que lo sufren.

Como primer aspecto del ordenamiento jurídico clave, está este Reglamento para la prevención y atención del acoso laboral en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2019), el cual en su artículo primero señala que en cuanto al propósito de esta legislación es:

El objeto del presente reglamento es el de proteger la dignidad, la igualdad ante la ley, la integridad personal y el derecho al trabajo de todos los (las) funcionarios (as) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en condiciones sanas y dignas, estableciendo para tales efectos, los principios y procedimientos tendientes a

prevenir, prohibir, y sancionar el Acoso Laboral, como práctica discriminatoria, por razón del sexo, discapacidad, apariencia física, ideología política, credo religioso, etnia, edad, enfermedad, preferencia sexual, así como cualquier otro tipo de discriminación análoga, en perjuicio de los (las) funcionarios de la institución en el ámbito de sus relaciones laborales. (art. 1)

Como se puede ver, este reglamento no solo busca proteger la dignidad ante la ley de los funcionarios del Ministerio, sino que también establece procedimientos específicos para abordar el acoso laboral en todas sus formas. Se establece la prevención, prohibición y sanción del acoso laboral en cualquiera de sus formas, donde se discrimine a alguien por sus características personales, siendo que la discriminación es prohibida dentro de este contexto jurídico. Se reconoce también que estas prácticas suelen poner en perjuicio a los funcionarios que lo padecen, de forma que tiene que evitarse a toda costa.

En cuanto al ámbito de aplicación, hay que denotar que este reglamento tienen un enfoque sectorial, en diferentes instituciones que tienen que ver con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y no son aplicables legamente en otras instituciones (aunque por antecedente o referencia pueden aplicarse en otros campos), pues en este Reglamento para la prevención y atención del acoso laboral en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2019) se indica que “será de obligatoria observancia de todos los jefes, titulares subordinados y todas las personas trabajadoras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cumplimiento del presente Reglamento” (art. 2), algo que debería llevarse a otros campos, como lo es en el Poder Judicial, institución de interés para este estudio en particular.

## **DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRATAMIENTO JURÍDICO ANTE EL ACOSO LABORAL**

En esta importante sección de la tesis se analizan diversos tratamientos que se dan en diferentes escenarios mundiales respecto al tema del acoso laboral y se ligan en ocasiones en casos de presencia de Síndrome de Burnout, un escenario donde las personas son emocionalmente más vulnerables a recibir abuso y que este ocasiona mayores efectos en ellos. Se analizan casos particulares en América y Europa principalmente para reconocer como diversos países realizan sus intervenciones judiciales en este sentido. Así es como el tratamiento comparado puede ofrecer ideas y alternativas de gran utilidad para ser consideradas dentro del escenario costarricense.

### **Estados Unidos**

Estados Unidos es un país con gran trascendencia dentro del ordenamiento jurídico costarricense así como en otros ámbitos como el social, económico y político, creando gran influencia para Costa Rica en estos sectores. Como es de esperar, este país tiene un ordenamiento jurídico sólido en casos de acoso laboral en general. De acuerdo con Conceptos Jurídicos (2020) en este país el acoso laboral está “regulado principalmente por una serie de leyes federales y estatales que abordan el hostigamiento y la discriminación en el lugar de trabajo” (párr. 2), y entonces tanto a nivel de todo el país, como a nivel local en cada Estado, se tienen leyes que protegen a la población trabajadora de tales actos.

Entre las leyes federales más relevantes se encuentran la Ley de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de raza, color, religión, sexo u origen nacional; la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo, que protege a los trabajadores mayores de 40 años contra la discriminación por edad; la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, que prohíbe la discriminación basada en discapacidades y asegura la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades; y la Ley de Igualdad Salarial, que exige que hombres y mujeres reciban el mismo salario por realizar el mismo trabajo. Con este conjunto de leyes se busca que en todo el país haya mejores condiciones laborales para sus trabajadores.

Las leyes federales proporcionan un marco legal sólido para abordar diversas formas de acoso laboral y asegurar que los empleados puedan trabajar en un entorno libre de hostigamiento, de forma que el país se toma muy en serio estos casos y busca dar un tratamiento adecuado en casos de concreciones de abusos. En este último caso, según Conceptos Jurídicos (2020), existe la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo la cual es la agencia federal encargada de hacer cumplir las leyes contra la discriminación laboral en Estados Unidos, incluyendo el acoso laboral. Se dictamina la necesidad de proteger mayormente a las personas más vulnerables, como personas discapacitadas, entre quienes se incluyen personas con trastornos mentales, entre los cuales se puede categorizar el Síndrome de Burnout.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo tiene la responsabilidad de recibir, investigar y resolver quejas de acoso laboral, así como de proporcionar orientación y recursos tanto a empleados como a empleadores. La agencia

actúa como un intermediario crucial en la resolución de disputas relacionadas con el acoso laboral en diferentes circunstancias, ofreciendo un proceso de mediación y, en algunos casos, tomando acciones legales para proteger los derechos de los trabajadores. Su papel es fundamental para garantizar que las denuncias sean tratadas de manera justa y que se mantenga un ambiente laboral libre de acoso.

Para casos de denuncia de acoso laboral en Estados Unidos se establece un proceso bien definido que incluye varios pasos importantes. Primeramente, es esencial documentar cuidadosamente todos los incidentes de acoso, incluyendo fechas, descripciones detalladas y cualquier evidencia disponible, porque mediante esto se inicia un proceso legal con pruebas, tal como se requiere dentro del ordenamiento jurídico. A continuación, se debe informar a Recursos Humanos de la empresa en la que esté el trabajador, ya que es este departamento donde se tiene la responsabilidad de investigar y, consecuentemente, tomar medidas adecuadas para resolver la situación. Ahora bien, si la respuesta de Recursos Humanos no es satisfactoria, se aconseja buscar apoyo legal para entender las opciones disponibles y recibir asesoramiento sobre cómo proceder.

Por último, las empresas pueden adoptar varias medidas para prevenir el acoso laboral y fomentar un ambiente de trabajo respetuoso. De acuerdo con Conceptos Jurídicos (2020) una estrategia clave es implementar políticas claras contra el acoso laboral, que definan claramente lo que constituye acoso y los procedimientos para denunciarlo en el caso de cada institución. En Estados Unidos hay varios documentos oficiales importantes que ayudan a las empresas a conocer sobre estos derechos que tienen los trabajador, lo que no se debe hacer en el ámbito laboral, y las sanciones de ley ante estos casos. Así, los

empleadores y los trabajadores sin miedo a consecuencias negativas, pueden optar por hacer valer sus derechos y así contribuir a la creación de un entorno laboral saludable y libre de acoso, tal como debería ser desde el inicio y durante todo el proceso laboral de los empleados.

## **España**

La legislación española considera ampliamente elementos del acoso laboral dentro de las diferentes instituciones públicas y privadas del país, siendo la Constitución Española (1978) el principal exponente que defiende los derechos de la ciudadanía, en este casos en temas relacionados al acoso laboral, en especial en poblaciones más vulnerables, y este ordenamiento señala que “todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes” (art. 15), evidenciándose aquí el tema del acoso puesto que nadie puede hacerlo; ningún ciudadano puede menoscabar la integridad física o moral de alguien, algo que sucede en la presencia del acoso laboral, y esto puede considerarse tortura en caso de personas con Síndrome de Burnout, pues se afecta más su ya existente afección emocional.

Es especialmente interesante también la manifestación de la ley federal que señala que “se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen” (art. 18), y una persona trabajadora con Síndrome de Burnout es especialmente vulnerable a recibir afección en su honor y su propia imagen, relacionado al desgaste mental que suelen tener, por ello, ante este tipo de población se considera también el derecho a su seguridad, lo cual no se puede lograr en casos de acoso laboral.

Otro elemento clave del ordenamiento jurídico español es la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995), la cual tiene como objetivo desarrollar las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en este país; en esta legislación se indica que se “entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo” (art. 4.2), así que se considera un riesgo laboral inclusive la afección psicológica que pueda tener alguien en su trabajo.

Más recientemente una sentencia hizo considerar el acoso laboral un acto criminal, en especial cuando se ejecuta en personas especialmente vulnerables, como aquellos con Síndrome de Burnout, no mencionadas en este ordenamiento jurídico, pero categorizadas dentro de estas por características. La Sentencia del Tribunal Supremo nº5 (2021), de 21 de enero, examina el alcance que la criminalización de la conducta de acoso laboral posee:

Recuerda los elementos del delito de acoso laboral y aparecen los siguientes: a) realizar contra otro actos hostiles o humillantes, sin llegar a constituir trato degradante; b) que tales actos sean realizados de forma reiterada; c) que se ejecuten en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional; d) que el sujeto activo se prevalega de su relación de superioridad; e) que tales actos tengan la caracterización de graves. (p. 21)

De esta forma, el acoso laboral es considerado suficientemente grave pues implica que las conductas sean llevadas a un extremo contando en consecuencia con la suficiente gravedad por el menoscabo de la dignidad sufrida por la víctima, por ello, se analizan la

pluralidad de actos existentes y la intencionalidad y la persecución de un fin, requisitos subjetivos exigidos por la doctrina jurisprudencial, la cual determina que el acoso debe tener, siempre, unos perfiles objetivos como son los de la sistematicidad, la reiteración y la frecuencia y, al propio tiempo, otros subjetivos como son los de la intencionalidad y el de la persecución de un fin.

## **Nicaragua**

En Nicaragua no existe una regulación como tal del fenómeno del acoso laboral, en especial con personas con Síndrome de Burnout, sin embargo se encuentra de forma difusa en diferentes elementos del ordenamiento jurídico nacional. La Constitución Política de la República de Nicaragua (2022) busca defender los valores superiores del Estado y su ciudadanía y en especial menciona que “toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. Nadie será sometido a torturas, procedimientos, penas ni a tratos crueles, inhumanos o degradantes. La violación de este derecho constituye delito y será penado por la ley” (art. 36), así que dentro del ámbito laboral, toda acción que irrespete la integridad de la persona está penalizada por la ley.

Así, en este artículo se ven preceptos referidos a la protección de las personas que tienen relación con la temática del acoso laboral, se pueden observar en los derechos individuales: el derecho que tiene toda persona a su integridad física, psíquica y moral, así como a la prohibición de ser sometidos a penas, tratos crueles, inhumanos o degradantes. En el ámbito laboral toda persona es protegida por este recurso legislativo, y aplica de igual forma a personas con Síndrome de Burnout, quienes por su condición emocional pueden

verse sometidos a este mismo trato pero con afecciones peores en personas sin el síndrome, por las condiciones especiales que ya se han destacado previamente.

Además, hay que considerar en este caso el Código de Trabajo de Nicaragua (1996) pues en el título preliminar regula derechos y garantías laborales de los nicaragüenses establecidos en la Constitución Política de la República del país, y esta indica que los casos no previsto en esta ley, se resolverán de acuerdo con los principios generales del derecho del trabajo, la jurisprudencia, derecho comparado, la doctrina científica, convenios internacionales ratificado por Nicaragua, la costumbre y el derecho común, teniéndose abierta estas posibilidades para acudir y resolver los casos de acoso laboral presentados ante la autoridad judicial.

Sin embargo, el Código de Trabajo de Nicaragua (1996) establece en su artículo 17 una serie de conductas prohibitivas para el empleador, previniendo la comisión de actos y conductas de violencia, pues al no cumplirse con estas tiene como resultado consecuencias negativas; en el caso del empleador si además de violar estas obligaciones da por terminado el contrato, el trabajador puede interponer acción por vía demanda, dando lugar al reintegro y recibir pago de salario dejados de percibir. Así, se protege el bienestar de los trabajadores, pero de igual forma no hay dentro de su legislación pronunciamientos específicos en casos de trabajadores más vulnerables, como quienes tienen Síndrome de Burnout.

## **RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

A continuación se presenta el análisis de resultados de la recolección de información primaria, necesaria para sustentar el presente estudio sobre los desafíos jurídicos en torno a la regulación del acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout dentro del Poder Judicial. Para lograr el propósito de brindar medidas legales claves, es necesaria la determinación de información primaria que hable al respecto, pues dentro de la revisión bibliográfica se determinó que no hay suficiente información sobre la relación del acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout, siendo vital esta información de primera mano obtenida.

Se realizaron entrevistas a diversos funcionarios judiciales y personal administrativo del Poder Judicial para conocer su perspectiva del tema, conociendo de primera mano que han visto ellos al respecto del acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout en su campo de trabajo. Además, se aplican encuestas a personal en general del Poder Judicial, brindando aquí datos importantísimos para conocer la dinámica entre ellos. Y finalmente, se presentan los resultados de la perspectiva de diversos trabajadores de atención médica, resultados que son altamente vinculantes y contextualizadores sobre esta realidad que se analiza puesto que brindan una perspectiva del sector salud de la afección que este abuso puede ocasionar, en especial entre las personas que enfrentan actualmente el síndrome del trabajador cansado.

### **Entrevista a funcionarios judiciales y personal administrativo del Poder Judicial**

Primeramente, se consulta a los funcionarios judiciales si han presenciado o experimentado alguna forma de acoso laboral en el Poder Judicial, ante lo que señalan:

Sí, en un despacho en el que laboré observé conductas de acoso que hicieron renunciar a una compañera. (Participante funcionario judicial 1)

Sí, he visto acoso laboral de distintas formas, unas más graves que otras, es algo que suele pasar con el estrés, el exceso de confianza y cuando se dejan pasar por alto estos pequeños casos que paulatinamente se pueden hacer más grandes.

(Participante funcionario judicial 2)

En este primer caso se evidencia por parte del primer funcionario que sí ha sido testigo de este tipo de conductas, en particular con una mujer trabajadora del Poder Judicial. El segundo participante indica que también lo ha visto este tipo de acoso, en diferentes medidas de gravedad, alegando que es algo que se suele dar con la presencia del estrés, siendo particularmente notable la posible presencia del acosador con Síndrome de Burnout, y no necesariamente del trabajador que lo vive.

En la segunda interrogante se consulta a los entrevistados sobre cómo describiría las formas más comunes de acoso laboral en su entorno de trabajo contestan:

En el despacho en que laboro actualmente no existen conductas de acoso. Pero lo que he podido observar en otras oficinas son conductas de sobrecarga laboral, esconderle las cosas, burlas, discriminación, apartar a la persona para que se sienta sola y que no pertenece al grupo de trabajo. (Participante funcionario judicial 1)

Se suelen dar bromas, algunas pasadas de tono. En ocasiones hay jefes que exigen de una forma impropia a sus subordinados cómo hacer las cosas, rayando en el acoso laboral. (Participante funcionario judicial 2)

Como se puede ver en esto, el primer participante señala que donde se encuentra laborando actualmente no hay formas de acoso, sin embargo señala que sí suelen haber burlas, discriminación y parcialidad, además de indicar que la sobrecarga laboral sí es común, un factor generador del Síndrome de Burnout. El segundo entrevistado señala que sí se suelen dar bromas pasadas de tono y los jefes en ocasiones suelen exigir más de la cuenta, lo que señala como un tipo de acoso laboral. Según la teoría considerada esto es cierto, pues el trato de los subordinados, cuando no es el adecuado, constituye un tipo de acoso laboral.

En el tercer ítem de esta entrevista se consulta sobre qué mecanismos existen actualmente para denunciar el acoso laboral en el Poder Judicial y señalan:

La inspección judicial, jefatura directa. (Participante funcionario judicial 2)

Es de gran utilidad acudir al jefe inmediato y si el problema es con él acudir a instancias superiores. También puede poner una denuncia formal en la fiscalía.

(Participante funcionario judicial 2)

Aquí se puede ver como el primer entrevistado señala que se da mediante inspección judicial de la jefatura directa, cuando se da un caso de presunto acoso laboral, y el segundo participante señala que de igual forma se recomienda acudir al jefe inmediato y

si el problema persiste ir subiendo de niveles según el ordenamiento jurídico recomienda. Es fundamental en este caso considerar el importante papel de los jefes.

En el cuarto ítem se consulta a los entrevistados si están familiarizados con el concepto de Síndrome de Burnout ante lo que señalan:

Muy poco. (Participante funcionario judicial 1)

Claro, es cuando un trabajador está cansado de sus labores cotidianas. (Participante funcionario judicial 2)

Así, se puede ver que el primer participante indica no saber mucho del tema, pero destaca que al menos sí lo conoce, y el segundo participante señala que es cuando alguien está cansado por sus labores cotidianas, lo cual la teoría respalda, pues el síndrome del trabajador cansado provoca este desgaste físico y emocional de las personas.

Se consulta además a los entrevistados si han sentido o ha observado en otros síntomas del Síndrome de Burnout, como agotamiento emocional, despersonalización o falta de realización personal, ante lo que indican:

Sí, sobre todo en la población judicial que tiene muchos años de estar laborando, pues con la entrada de la ley que cambia los requisitos para jubilarse muchos se vieron afectados y les causó grave daño psicológico. (Participante funcionario judicial 1)

Claro, yo misma me he sentido así, por causa de tanto trabajo, y he visto lo mismo en otros. Aquí de hecho varios pasamos cansados mentalmente. (Participante funcionario judicial 2)

Aquí reslata el hecho que aunque algunas personas no tengan un diagnóstico médico formal de Síndrome de Burnout, los síntomas prevalecen en algunas personas, puesto que el primer participante señala que suele ver síntomas de esto en funcionarios de muchos años, que tienen una gran trayectoria laboral y se desesperan más de ver que no pueden jubilarse prontamente. El segundo participante indica que por sí misma se ha sentido así por causa del trabajo, siendo que en ocasiones se encuentra cansada mentalmente. Esto evidencia la prevalencia de esta patología dentro del Poder Judicial, la cual es abundante según manifiestan estos entrevistados.

En el sexto ítem se consulta a los participantes sobre qué factores cree que contribuyen al desarrollo del Burnout en el Poder Judicial ante lo que señalan:

Salarios poco competitivos, falta de incentivos, supresión de derechos, se exige cada vez a la población judicial mejorar la prestación del servicio, pero no se suben los salarios y más bien quitan derechos como por ejemplo las anualidades. (Participante funcionario judicial 1)

Mucha carga laboral y salarios bajos que no se ajustan a todo el trabajo que realizamos. (Participante funcionario judicial 2)

Se puede ver acá que el primer participante señala que un factor que contribuye al desarrollo del Síndrome de Burnout dentro del Poder Judicial es el salario, la falta de incentivos, la supresión de derechos y el segundo participante destaca la sobrecarga laboral y los bajos salarios. Según la teoría considerada previamente el factor salarial no es uno de los primeros causantes del síndrome, pero la supresión de derechos sí lo es y esto de hecho raya con el acoso laboral, por lo cual se ve claramente la interrelación existente.

En la séptima pregunta se consulta sobre el impacto cree que tiene el acoso laboral en la salud psicoemocional de los trabajadores judiciales con Burnout, ante lo que señalan que hay:

Un gran impacto, pues muchas personas se sienten atrapadas, pues no pueden renunciar por las deudas y obligaciones que tienen, y a la vez se sienten cansados y poco valorados, sin tener superación personal. Esto puede llevar a una persona incluso al suicidio. (Participante funcionario judicial 1)

Mucho, esas personas son emocionalmente más vulnerables, por tanto, están muy sensibles ante comentarios bruscos y solicitudes poco cordiales. Pueden verse más afectadas que las personas sin el síndrome. (Participante funcionario judicial 2)

Se puede ver como estos funcionarios son conscientes de cómo el acoso laboral afecta a quienes padecen de Burnout. El primer participante señala que hay un gran impacto porque estas personas están vulnerables y no pueden renunciar por deudas y obligaciones, lo que les lleva a vivir este acoso sin más, lo que lo puede llevar incluso al suicidio, algo bien respaldado por la teoría considerada previamente. Además el segundo participante dice que es mucha la afección, por la vulnerabilidad emocional de estas personas, altamente sensibles a comentarios brusco y solicitudes poco cordiales, lo cual muestra la relevancia de la mala interrelación que hay entre acoso laboral y Síndrome de Burnout tal como se ha destacado desde el planteamiento del tema en estudio.

En la octava pregunta se consulta sobre qué medidas cree que serían efectivas para prevenir el acoso laboral en el Poder Judicial, ante lo que responden los entrevistados:

Mayor control sobre las jefaturas que han tenido o han sido investigadas por casos de acoso. Crear mecanismos para identificar quien o quienes no son capaces de tener personal a su cargo. (Participante funcionario judicial 1)

Tener mejor supervisión de las cosas que no son normales de hacer en el trabajo. No se pueden tolerar ni siquiera conductas de acoso leve, porque esto puede hacer que parezca algo normal. (Participante funcionario judicial 2)

Se puede ver entonces que mayor control por parte de las jefaturas es algo que indica el primer y segundo participante, además de identificar quienes no deberían tener personas a su cargo, y el segundo participante añade que para solucionar esto no se pueden tolerar ningún tipo de conductas de acoso. El Síndrome de Burnout diagnosticado puede ser algo totalmente íntimo, que ni un jefe sepa, por ello es importante tratar a todos como vulnerables de esto, puesto que emocional y físicamente muchos pueden padecer este cansancio.

En la última pregunta de esta entrevista se consulta sobre qué tipo de apoyo psicológico considera necesario para los trabajadores con Burnout, ante lo que indican:

Seguimiento con psicología de manera semanal al menos. (Participante funcionario judicial 1)

Un apoyo continuo, con medicamento y terapia. (Participante funcionario judicial 2)

Se puede ver entonces que el apoyo que ocupan estas personas, según el entrevistado uno, debe darse de forma continua, semanalmente, mientras que el segundo entrevistado dice que continuo, con medicación y terapia. Así que están de acuerdo en el

apoyo que requieren quienes padecen de Burnout, y lo que menos se debe hacer es acosarlos laboralmente.

### **Encuesta para personal trabajador del Poder Judicial**

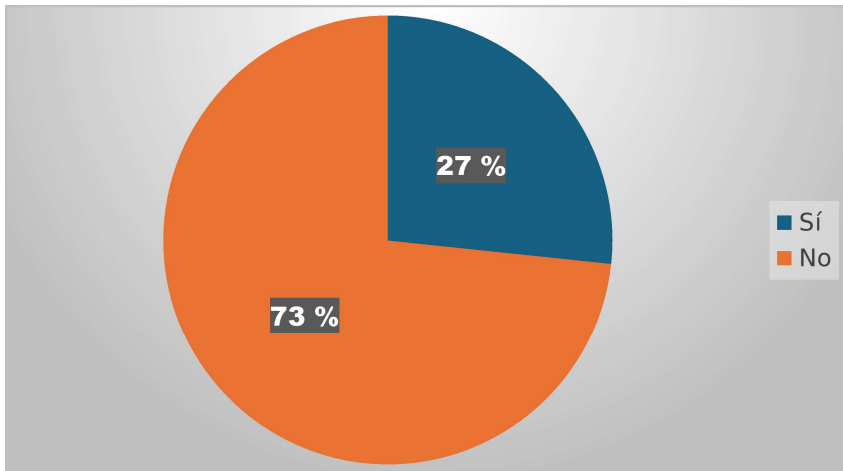
El segundo instrumento de recolección de datos utilizado fue la encuesta, llevada a cabo por el cuestionario. Este se aplica a 15 funcionarios del Poder Judicial y el análisis cuantitativo se hace a continuación representado por tablas, gráficos y análisis al respecto, todo para sustentar la información y ver con claridad las opiniones manifiestas.

**Tabla 1. Víctima de acoso laboral en su puesto de trabajo**

<b>Ítem 1</b>	<b>Valor absoluto</b>	<b>Valor relativo</b>
Sí	4	27%
No	11	73%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal trabajador del Poder Judicial, 2024.

### Ilustración 1. Víctima de acoso laboral en su puesto de trabajo



Fuente: Encuesta aplicada al personal trabajador del Poder Judicial, 2024.

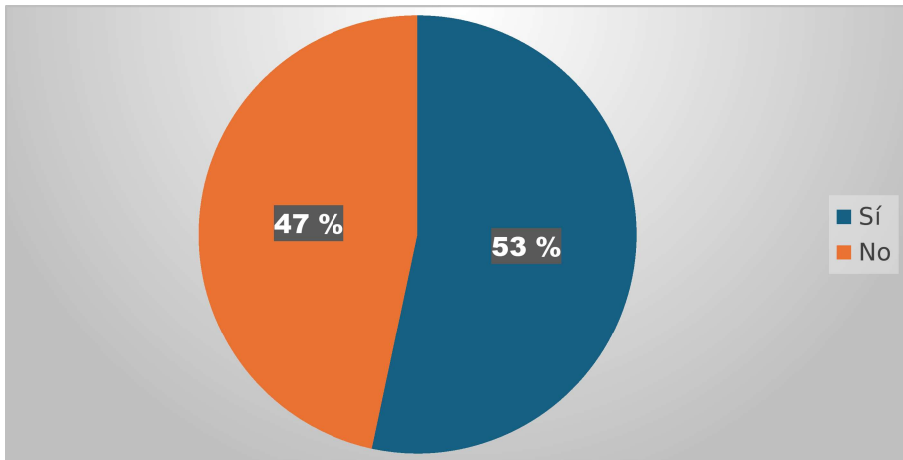
Análisis del resultado: se puede ver en este primer ítem que los encuestados señalan en su mayoría no ser víctimas de acoso laboral, pues 73% señala esto, sin embargo es importante ver que de esas personas cuatro, es decir, 27%, sí considera sufrir de acoso laboral dentro de la institución, lo que es casi tres de cada 10 personas, algo no considerado positivo, porque igual son índices altos.

**Tabla 2. Presencia de acoso laboral entre compañeros**

Ítem 1	Valor absoluto	Valor relativo
Sí	8	53%
No	7	47%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal trabajador del Poder Judicial, 2024.

### Ilustración 2. Presencia de acoso laboral entre compañeros



Fuente: Encuesta aplicada al personal trabajador del Poder Judicial, 2024.

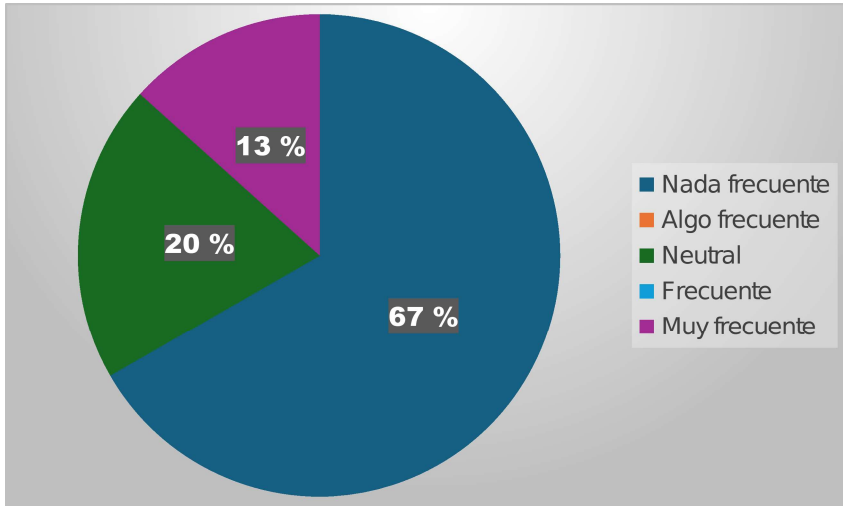
Análisis del resultado: en el segundo ítem se evidencia que una mayoría de los encuestados señala que sí presencia acoso laboral entre sus compañeros, pues 53% señala esto, mientras que un 47% dice que no. Es notable en este caso como prevalece la presencia del acoso laboral dentro del Poder Judicial, revelando datos de primera fuente interesantes, pues no se encontró algo así en la literatura revisada, y evidencia que en esta institución el acoso laboral lamentablemente es algo frecuente.

**Tabla 3. Frecuencia de acoso laboral en su departamento**

Ítem 1	Valor absoluto	Valor relativo
Nada frecuente	10	67%
Algo frecuente	0	0%
Neutral	3	20%
Frecuente	0	0%
Muy frecuente	2	13%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal trabajador del Poder Judicial, 2024.

### Ilustración 3. Frecuencia de acoso laboral en su departamento



Fuente: Encuesta aplicada al personal trabajador del Poder Judicial, 2024.

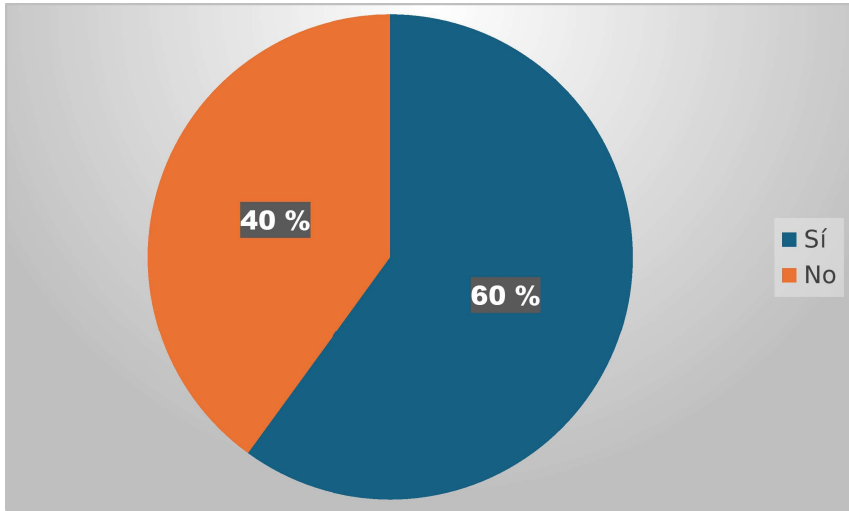
Análisis del resultado: se evidencia en la tercer pregunta que una mayoría representada por 67% de los encuestados indican que a pesar de sí ver acoso laboral, no lo ven dentro de su departamento, mientras que 13% indica que sí es frecuente en su departamento, y esto revela como una cantidad de personas sufren esto dentro de su propio ámbito de trabajo.

**Tabla 4. Experimentación de síntomas del Síndrome de Burnout**

Ítem 1	Valor absoluto	Valor relativo
Sí	9	60%
No	6	40%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal trabajador del Poder Judicial, 2024.

#### Ilustración 4. Experimentación de síntomas del Síndrome de Burnout



Fuente: Encuesta aplicada al personal trabajador del Poder Judicial, 2024.

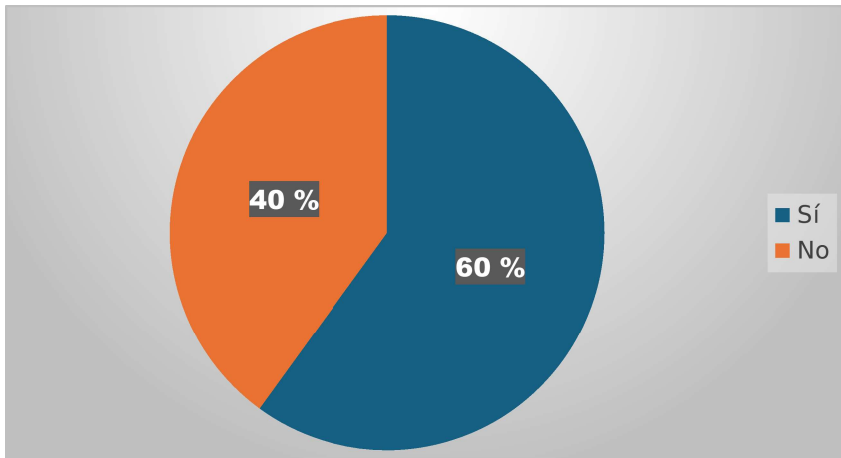
Análisis del resultado: en el ítem cuatro se evidencia que una mayoría, es decir, el 60% de los encuestados dicen sí experimentar síntomas del Síndrome de Burnout, mientras que 40% dice que no. Aquí resalta el hecho de lo frecuente que puede ser este síndrome, a pesar de no estar diagnosticado suele estar presente en la vida de los trabajadores del Poder Judicial.

**Tabla 5. Conoce compañeros con Síndrome de Burnout**

Ítem 1	Valor absoluto	Valor relativo
Sí	9	60%
No	6	40%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal trabajador del Poder Judicial, 2024.

### Ilustración 5. Conoce compañeros con Síndrome de Burnout



Fuente: Encuesta aplicada al personal trabajador del Poder Judicial, 2024.

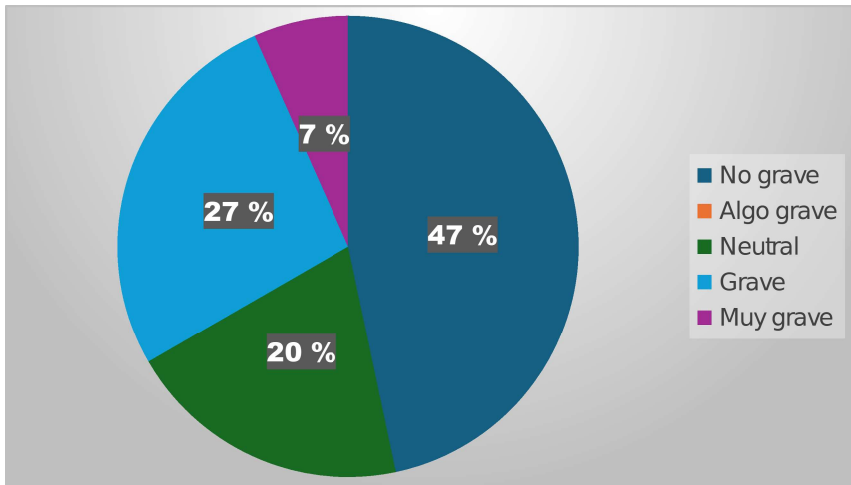
Análisis del resultado: en el quinto ítem se revela de nuevo que los encuestados sí tienen compañeros con Síndrome de Burnout, con una mayoría del 60% que lo afirma, mientras que 40% dicen que no. En comparación con el segundo ítem que evidencia la prevalencia de acoso laboral entre personal judicial, se evidencia la lamentable prevalencia del Síndrome de Burnout, elementos que se terminan vinculando entre sí.

**Tabla 6. Gravedad del Síndrome de Burnout en el trabajo**

Ítem 1	Valor absoluto	Valor relativo
No grave	7	46%
Algo grave	0	0%
Neutral	3	20%
Grave	4	27%
Muy grave	1	7%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal trabajador del Poder Judicial, 2024.

### Ilustración 6. Gravedad del Síndrome de Burnout en el trabajo



Fuente: Encuesta aplicada al personal trabajador del Poder Judicial, 2024.

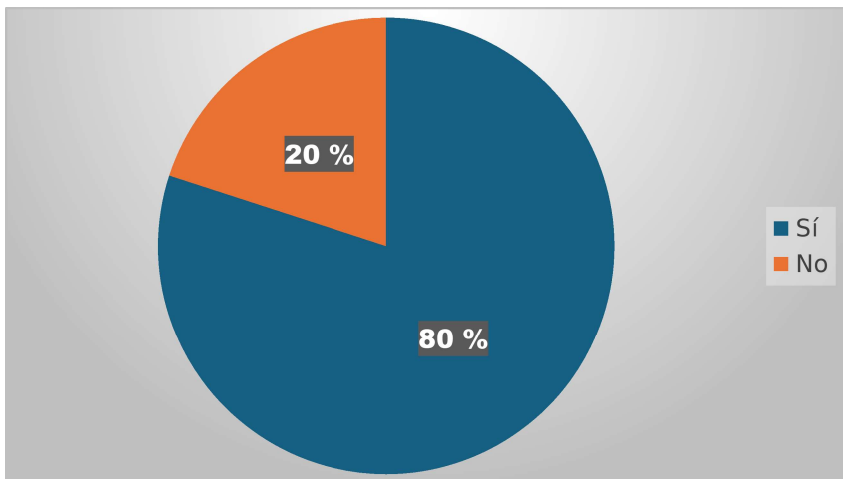
Análisis del resultado: el sexto ítem revela que una mayoría dice que el Síndrome de Burnout no es un tema de gravedad en el trabajo, mientras que 27% dice que sí es grave y 7% señala que es algo muy grave, con esto se evidencia la percepción ante la problemática, siendo que muchos lo ven incluso como algo normal de la vida laboral, pero algunos indican que no es así, y sí es un tema considerable.

### Tabla 7. Conocimiento de cómo denunciar acoso laboral

Ítem 1	Valor absoluto	Valor relativo
Sí	12	80%
No	3	20%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal trabajador del Poder Judicial, 2024.

### Ilustración 7. Conocimiento de cómo denunciar acoso laboral



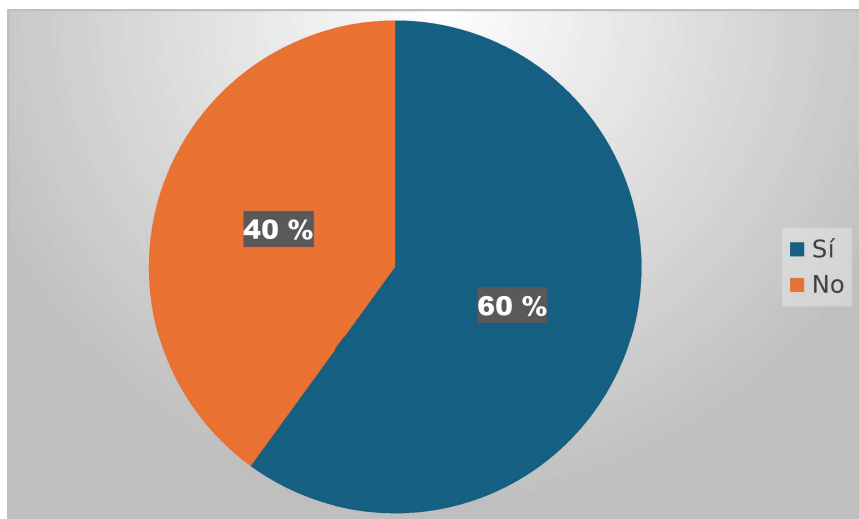
Fuente: Encuesta aplicada al personal trabajador del Poder Judicial, 2024.

Análisis del resultado: en el séptimo ítem se evidencia como una mayoría, de 80% dice sí conocer cómo se denuncia el acoso laboral, mientras que 20% no lo sabe. Aquí denota el hecho que muchos sí saben cómo abordar el tema, que suele primero darse a conocer a la jefatura inmediata, y esto es bueno de conocer porque determinar con claridad los mecanismos de denuncia contribuyen a enfrentar la problemática de forma directa.

**Tabla 8. Efectividad de los mecanismos de denuncia del acoso laboral**

Ítem 1	Valor absoluto	Valor relativo
Sí	9	60%
No	6	40%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal trabajador del Poder Judicial, 2024.

**Ilustración 8. Efectividad de los mecanismos de denuncia del acoso laboral**

Fuente: Encuesta aplicada al personal trabajador del Poder Judicial, 2024.

Análisis del resultado: en la pregunta ocho se muestra como una mayoría, representada por el 60% de los encuestados, señala que los mecanismos de denuncia ante acoso laboral sí son efectivos, mientras que 40% dice que no. Operacionalmente un 60% no es tan bueno, así que es notable como parece ser que la efectividad de los mecanismos de denuncia no son buenos según esta percepción.

**Entrevista a trabajadores de centros de atención médica costarricense**

Finalmente, el tercer instrumento considerado fue aplicado a trabajadores de atención médica costarricense, para comprender su perspectiva sobre la relación del acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout dentro del Poder Judicial. Esto se consideró porque parece muy interesante saber qué saben los médicos al respecto.

Primeramente se pregunta a los entrevistados sobre cuál es su especialidad y cuánto tiempo lleva trabajando en el área de salud mental, una pregunta contextualizadora, ante lo que señalan:

Soy médico general y llevo cerca de 15 años viendo pacientes de todos los índoles y la salud mental no escapa a esta atención. (Participante del sector salud 1)

Soy enfermera, tengo 4 años de servicio y no es mi especialidad, pero sí he visto muchos casos en salud mental. (Participante del sector salud 2)

Se puede ver acá que el primer participante es un médico general con 15 años de experiencia y la segunda participante es una enfermera con 4 años de servicio. Ambos no son especialistas en salud mental pero sí manifiestan haber visto casos dentro de personas con Síndrome de Burnout afectadas por el acoso laboral, lo cual se analiza más adelante.

En el segundo ítem se consulta a los profesionales si tienen experiencia atendiendo a trabajadores del Poder Judicial, indicando:

Sí. (Participante del sector salud 1)

Sí, he tenido casos de ahí. (Participante del sector salud 2)

Se puede ver acá la experticia de estos participantes en la atención de casos del Poder Judicial, el cual fue básicamente un requisito para esta entrevista pues proporciona datos de interés en el análisis del tema de los desafíos jurídicos en torno a la regulación del acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout dentro del Poder Judicial.

En la tercera pregunta se consulta a los profesionales en salud sobre cómo describe los síntomas y problemas más comunes que presentan los pacientes con Síndrome de Burnout dentro del Poder Judicial, indicando estos:

Estrés, angustia, ansiedad, sensación de que no son reconocidos adecuadamente.

(Participante del sector salud 1)

Estrés, falta de ganas de vivir, mucha ansiedad, ataques de pánico, inseguridad, etc.

(Participante del sector salud 2)

Aquí se evidencia que en armonía con la teoría previamente mostrada en este estudio, la presencia del Síndrome de Burnout dentro del Poder Judicial se manifiesta en síntomas como angustia, ansiedad, estrés, falta de ganas de vivir, y más problemas emocionales, así que es bien reconocido por estos profesionales la presencia de estos síntomas dentro de la institución.

En el cuarto ítem se consulta a los participantes sobre cómo afecta el acoso laboral a la salud y el bienestar de las personas con Síndrome de Burnout, ante lo que indican:

Disminución en el desempeño laboral. (Participante del sector salud 1)

Los afecta en todo aspecto de la vida, incluyendo la salud mental. (Participante del sector salud 2)

Con estas respuestas denota el hecho que la interrelación entre acoso laboral y Síndrome de Burnout no es buena. Dicen que esto afecta directamente el desempeño laboral, así como en todo aspecto de sus vidas, incluyendo la salud mental, y es que la teoría previamente consultada señala que en definitiva estas personas al ser más vulnerables

pueden verse mayormente afectadas por el acoso, especialmente en el tema de su salud mental, pero no solo limitado a esta salud.

En el quinto ítem se piden recomendaciones daría para prevenir el acoso laboral en el Poder Judicial, indicando esto los entrevistados:

Controles y atención psicológica más expedita. (Participante del sector salud 1)

Tener mejor control de lo que pasa ahí y prestar atención a cualquier queja, por pequeña que parezca. (Participante del sector salud 2)

Aquí evidencia la respuesta del primer participante que para prevenir el acoso laboral dentro del Poder Judicial se necesitan mayores controles y atención psicológica focalizada, y el segundo participante señala que el control es clave, además del seguimiento ante las quejas, por pequeñas que parezcan. Estas recomendaciones sin duda son de vital consideración, pues la puesta en práctica del ordenamiento jurídico depende en gran parte de prestar atención a las denuncias y situaciones de riesgo de acoso laboral con este personal.

En la sexta consulta se pregunta sobre qué tipo de programas de apoyo psicológico considera necesarios para los trabajadores judiciales, ante lo que indican los profesionales:

Terapia y psicoterapia. (Participante del sector salud 1)

Terapia, psicología, psiquiatría, medicamentos, según cada necesidad. (Participante del sector salud 2)

Se puede ver en esta última pregunta como es necesaria la terapia, psicoterapia, psiquiatría, medicamentes y demás atenciones médicas. Ignorar la presencia del Síndrome

de Burnout no es para nada una recomendación, más bien se necesita considerar en conjunto según las particularidades de cada caso para así prevenir síntomas graves en este síndrome, que como se ha analizado previamente, pueden incluso llevar al suicidio.

## **DISCUSIÓN**

El acoso laboral es determinantemente negativo para el bienestar de los trabajadores en general, sin embargo es todavía más dañino para quienes están vulnerables en términos emocionales, tal como sucede con las personas con síndrome de Burnout, quienes padecen de muchas emociones negativas que si se incentivan más con el acoso laboral, pueden terminar siendo determinantemente dañinas para la persona, por lo que se requiere de una protección especial del Estado, y según este análisis, también de parte del Poder Judicial.

El Poder Judicial sí se ha pronunciado al respecto del tema del acoso laboral y el Síndrome de Burnout de forma diferenciada, además hay casos que evidencian estos elementos dentro de la jurisprudencia, pero no se focaliza la interrelación de ambos elementos como algo de atención especial ni algo considerable dentro del ámbito jurídico y dentro del Poder Judicial.

El ordenamiento jurídico costarricense contempla elementos del acoso laboral y su prevención, así como la realidad del Síndrome de Burnout, más no la interrelación de estos dos elementos, y más bien parece que se normaliza el cansancio y estrés excesivo de los trabajadores y ni siquiera se les reconoce como una enfermedad o un diagnóstico como tal,

de forma que se suelen dejar de lado características emocionales que evidencian el síndrome a la hora de dictaminar casos de acoso laboral.

No hay legislación ni pronunciamientos directos en función de evitar la afección en personas con Síndrome de Burnout, quienes tienen que ser protegidos de forma especial al ser más vulnerables ante el acoso laboral y cualquier tipo de maltrato, así que la legislación costarricense aún no interrelaciona los temas de forma directa, ni se pronuncia sobre si las personas con el Síndrome de Burnout necesitan o no un trato especial ni deban ser protegidos sobremanera.

Diferentes instituciones públicas del país se han pronunciado sobre la importancia de evitar el acoso laboral en cumplimiento con el ordenamiento jurídico, así se busca proteger mediante legislación nacional y normativa institucional el bienestar de los trabajadores ante el acoso laboral. El Síndrome de Burnout, sin embargo, no es de pronunciamiento en estas organizaciones.

El Derecho Comparado revela que las legislaciones internacionales como la de Estados Unidos, España o Nicaragua hacen declaraciones claras de la prevención del acoso laboral dentro de sus instituciones e indirectamente señalan que se debe proteger la salud emocional y la vulnerabilidad de las personas, sin embargo, al igual que la legislación costarricense tampoco hacen pronunciamientos directos de la regulación del acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout.

Según la triangulación de lo analizado en las dos entrevistas y el cuestionario se puede ver armonía de opinión. La prevalencia del Síndrome de Burnout es abundante en el Poder Judicial y el acoso laboral está presente, incluso entre los encuestados, lo que

lamentablemente evidencia como estos dos elementos se relacionan entre sí, y a esto se suma que la protección especial a este tipo de personal no se considera como tal, puesto que se normaliza en ocasiones la presencia de síntomas de Síndrome de Burnout.

Ante lo analizado, se evidencia que el Estado costarricense tiene legislación sobre la problemática del acoso laboral y su necesidad de ser abordada; y se habla del Síndrome de Burnout como una problemática en crecimiento y de lo cual hay precedentes legales; sin embargo solo se tratan como elementos independientes y no se les vincula, por lo que no existe en el ordenamiento jurídico nacional legislación directa para la protección diferenciada de las personas con Síndrome de Burnout que sufren de acoso laboral.

Ante todo, esto, se hacen necesarios mayores pronunciamientos ante la temática, para lo cual se pueden considerar la incorporación de elementos jurídicos que reconozcan que las personas con Síndrome de Burnout son más vulnerables que quienes no lo padecen, y estas deben protegerse sobremanera del acoso en sus sitios de trabajo de forma especial.

Así que planteando de nuevo la pregunta de investigación de este estudio, a saber, ¿por qué es importante analizar los desafíos jurídicos en torno a la regulación del acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout dentro del Poder Judicial, durante el año 2024?, se puede responder indicando que es importante analizar estos desafíos porque las personas con Síndrome de Burnout con cualquiera de sus manifestaciones como estrés, ansiedad, depresión, y cansancio, son más vulnerables ante el acoso laboral y cualquier maltrato, por ello es necesario para el ordenamiento jurídico considerar con más atención la relación de estos dos elementos y así fomentar más protección a quienes padecen de este

síndrome y sufren en su puesto laboral dentro del Poder Judicial, lo que eventualmente se arrastra a todo tipo de institución pública y privada.

## **D. CONCLUSIONES**

En conclusión, analizar los desafíos jurídicos en torno a la regulación del acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout dentro del Poder Judicial es fundamental debido a la compleja interrelación entre el acoso laboral y la vulnerabilidad emocional de los individuos que lo padecen. El estudio ha revelado que aunque existen normativas que abordan el acoso laboral y el Síndrome de Burnout de manera independiente, la legislación costarricense carece de un enfoque que trate de manera interconectada estos elementos.

La falta de protección específica para las personas con Burnout dentro del entorno judicial, donde la prevalencia del síndrome es significativa, subraya la necesidad urgente de desarrollar regulaciones más integradoras. Estas regulaciones deben reconocer que las personas con Burnout son particularmente susceptibles al daño causado por el acoso laboral debido a su sensibilidad ante la presión que ya de por sí tienen en abundancia, y por lo tanto, requieren de una protección especial para salvaguardar su bienestar en el entorno laboral.

La identificación de las características del acoso laboral en el Poder Judicial ha demostrado que, aunque se reconocen ciertos elementos de maltrato y presión laboral, estos no siempre se abordan de manera eficaz ni se vinculan con las condiciones emocionales de los trabajadores, como es el caso del Síndrome de Burnout. Este estudio ha puesto en evidencia que el acoso laboral en el Poder Judicial se manifiesta de formas que pueden incrementar las emociones negativas en personas vulnerables.

El impacto del acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout dentro del Poder Judicial es considerable, ya que estas personas suelen estar emocionalmente debilitadas y son más propensas a sufrir daños profundos en su bienestar como personas. Este estudio ha

revelado que, si bien el Poder Judicial y otras instituciones han reconocido de manera general los problemas relacionados con el acoso laboral y el Burnout, no han logrado interconectar estos elementos para ofrecer una protección adecuada.

La falta de un marco legal que aborde explícitamente la vulnerabilidad de quienes padecen Burnout ante el acoso laboral hace que no se trate de la forma adecuada un entorno donde las personas afectadas sufren el acoso laboral, y particularmente por su afección emocional debido al síndrome pueden enfrentar de forma más difícil las barreras para obtener el apoyo necesario y pueden sufrir más las consecuencias del acoso en comparación con personas que no enfrentan el síndrome. Esta situación resalta la urgencia de desarrollar medidas jurídicas que consideren las particularidades de este grupo tan vulnerable.

La determinación de medidas jurídicas efectivas para regular el acoso laboral y mitigar sus efectos en personas con Síndrome de Burnout en el Poder Judicial es un desafío que requiere una revisión profunda del marco normativo actual. Este estudio ha demostrado que la legislación costarricense, aunque avanzada en ciertos aspectos de la protección laboral, no aborda de manera adecuada la interrelación entre el acoso laboral y el Síndrome de Burnout, a pesar que toda la evidencia confirma la vulnerabilidad especial de estas personas.

Así que la implementación de medidas preventivas frente al acoso laboral para personas con Síndrome de Burnout es una necesidad urgente dentro del Poder Judicial. El Burnout, debe ser visibilizado como enfermedad laboral y considerarse en mayor medida dentro de la legislación, reconociendo su impacto en la productividad y en el bienestar personal y justo esta baja de productividad, que tiene correlación con el Burnout, debe

considerarse a la hora de dictaminar el rendimiento de una persona trabajadora en su puesto de trabajo. Es crucial que las instituciones judiciales adopten políticas que desarrollen mecanismos de apoyo para las personas afectadas por este síndrome.

Además, es clave considerar que una persona que se enfrenta a un Síndrome de Burnout no debe despedirse por no presentar un desempeño inferior debido a padecer síntomas de este trastorno, por ende, padecer de esto no es justificante de ninguno de los incisos del artículo 83 del Código de Trabajo, así que debe protegerse del acoso laboral que puedan estar enfrentando estas personas debido a los síntomas que presenta, por ello la ley debe considerar la condición particular de estos trabajadores.

Finalmente, planteando de nuevo la pregunta de investigación de este estudio, a saber, ¿por qué es importante analizar los desafíos jurídicos en torno a la regulación del acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout dentro del Poder Judicial, durante el año 2024?, denota que esto es porque estas personas, debido a su vulnerabilidad emocional, son más susceptibles al acoso y maltrato y se requiere mayor protección legal al relacionarse estos elementos.

## **E. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda que el ordenamiento jurídico costarricense contemple de manera explícita la interrelación entre el acoso laboral y el Síndrome de Burnout, reconociendo la vulnerabilidad especial de quienes padecen esto, para así establecer medidas de protección diferenciadas que ejerzan mayor justicia.
2. Se recomienda implementar capacitaciones para el personal del Poder Judicial, tanto funcionarios como administrativos, orientados a la comprensión del Síndrome de Burnout y a la prevención del acoso laboral.
3. Se sugieren crear mecanismos de monitoreo específicos para los casos de acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout dentro del Poder Judicial, asegurando que se les brinde el apoyo necesario y se tomen medidas correctivas adecuadas.
4. Se recomienda también fomentar políticas institucionales que promuevan el bienestar emocional de los trabajadores, incorporando estrategias de manejo del estrés y programas de apoyo psicológico, especialmente dirigidos a quienes presentan síntomas de Burnout.
5. Fomentar que el Estado emita pronunciamientos claros de jurisprudencia que reconozcan la relación entre el acoso laboral y el Síndrome de Burnout, estableciendo con esto precedentes que sirvan como referencia en futuros casos.

## **F. BIBLIOGRAFÍA**

- Aguilar, L., y Quispe, M. (2020). *Las políticas públicas de salud mental y el riesgo psicosocial burnout en los asistentes judiciales del Poder Judicial Sede Central Cusco en el año 2019 [Tesis de grado]*. Cuzco, Perú: Universidad Andina del Cusco.
- Bakker, A., y Costa, P. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112-119.
- Barrantes, R. (2014). *Investigación: un camino al conocimiento*. San José: EUNED.
- Bernal, M. (2016). *Cómo investigar de la mejor forma*. Barcelona: Soluciones en tu imagen.
- Código de Trabajo de Nicaragua. (1996). *Código de Trabajo Ley 185*. Asamblea Nacional de la República de Nicaragua.
- Constitución Española. (1978). *Constitución Española*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- Constitución Política de la República de Nicaragua. (2022). *Constitución Política de la República de Nicaragua*. Asamblea Nacional Constituyente.
- Decreto Ejecutivo 41662. (2019). *Reglamento para la prevención y atención del acoso laboral en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Díaz, F., y Gómez, I. (2016). La investigación sobre el Síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 113-131.

Diccionario del Poder Judicial. (2020). *Acoso laboral, también llamado mobbing.*

<https://diccionariosusual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario/acoso-laboral>

Gómez, J. (2020). Análisis de la problemática del acoso laboral y el Síndrome de Burnout en el Poder Judicial: Una revisión de antecedentes. *Revista de Derecho Laboral*, 15(2), 45-58.

Gómez, J. (2020). Análisis de la problemática del acoso laboral y el Síndrome de Burnout en el Poder Judicial: una revisión de antecedentes. *Revista de Derecho Laboral*, 15(2), 45-58.

González, M. (2020). Implicaciones psicoemocionales del acoso laboral en el Poder Judicial: Una crítica desde la perspectiva del Síndrome de Burnout. *Revista de Psicología Laboral*, 21(3), 45-60.

González, M. (2020). Implicaciones psicoemocionales del acoso laboral en el Poder Judicial: una crítica desde la perspectiva del Síndrome de Burnout. *Revista de Psicología Laboral*, 21(3), 45-60.

Gutiérrez, L. (2020). El Síndrome de Burnout como enfermedad laboral: Un análisis crítico en el contexto del Poder Judicial de Costa Rica. *Revista de Derecho Laboral*, 18(2), 75-90.

Hernández, M. (2020). La falta de reconocimiento del Síndrome de Burnout como enfermedad laboral: Implicaciones para el Poder Judicial de Costa Rica. *Revista de Derecho Laboral*, 17(1), 112-127.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (4ta Ed.)*. México D.F.: McGraw Hill.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw Hill.
- Hurtado, A. (2022). *Acoso laboral, suicidio y la normalización del maltrato en los ambientes laborales*. Obtenido de <https://psicologia.uahurtado.cl/acoso-laboral-suicidio-y-la-normalizacion-del-maltrato-en-los-ambientes-laborales-columna-de-opinion-del-docente-rodrigo-finkelstein/>
- Instituto Costarricense de Derecho Procesal. (2019). *Informe sobre el estado del Poder Judicial de Costa Rica*. San José, Costa Rica.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales. (1995). *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- Martínez, A. (2021). Acoso laboral y Síndrome de Burnout en el Poder Judicial: Una revisión crítica. *Revista de Derecho Laboral*, 20(3), 87-102.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., y Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Ministerio Público. (2023). *¿Cómo detectar y afrontar el Síndrome de Burnout?* <https://ministeriopublico.poder-judicial.go.cr/index.php/medios-informativos/noticias-institucionales/item/857-como-detectar-y-afrontar-el-sindrome-de-burnout>
- Ortega, F., y Rodríguez, J. (2022). Acoso Laboral y sus efectos en la salud del trabajador: revisión de la literatura [Trabajo académico]. Universidad del Rosario.

Peralta, M. (2006). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso. *Psicología desde el Caribe*, 1(17), 1-26

Piñuel, I., (2001). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Editorial SAL TERRAE.

Reglamento autónomo para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en el Poder Judicial. (2014). *Reglamento* 33.

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&param2=1&nValor1=1&nValor2=77897&nValor3=97915&strTipM=TC&IResultado=3&nValor4=1&strSelect=sel)

[param1=NRTC&param2=1&nValor1=1&nValor2=77897&nValor3=97915&strTipM=TC&IResultado=3&nValor4=1&strSelect=sel](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&param2=1&nValor1=1&nValor2=77897&nValor3=97915&strTipM=TC&IResultado=3&nValor4=1&strSelect=sel)

Rodríguez, A. (2021). Programas de prevención del acoso laboral en personas con Síndrome de Burnout: Una necesidad en el contexto del Poder Judicial de Costa Rica. *Revista de Psicología Laboral*, 24(2), 87-102.

Saborío, L., e Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.

Sala Segunda. (2015). *Voto de la Sala Segunda número 771 de las 10:00 horas del 17 de julio de 2015*. Poder Judicial.

Sentencia del Tribunal Supremo nº5. (2021). STS 5/2021, 7 de Enero de 2021. *Tribunal Supremo de la Sala Tercera, de lo Contencioso-Administrativo*. <https://vlex.es/vid/856673210>

Tamayo, M., y Tamayo, R. (2019). *El proceso de la investigación científica (7ma ed.)*.

México D.F.: Limusa.

Zamora, M. (2011). *Proyecto de ley contra el acoso laboral en el sector público y privado*.

[https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista\\_N11/contenido/pdfs/09-proyectedeleyacoso.pdf](https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N11/contenido/pdfs/09-proyectedeleyacoso.pdf)

**G. MATERIAL COMPLEMENTARIO**

## **Anexo A. Entrevista a funcionarios administrativos del Poder Judicial**

Hola, mi nombre es José Alberto Rodríguez Viquez y soy estudiante de la carrera de Derecho. Estoy llevando a cabo una investigación para optar por el título de Licenciado en Derecho con el tema “DESAFÍOS JURÍDICOS EN TORNO A LA REGULACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN PERSONAS CON SÍNDROME DE BURNOUT DENTRO DEL PODER JUDICIAL”.

El propósito de esta entrevista es recopilar información valiosa que nos permita comprender mejor esta problemática y proponer medidas efectivas para mejorar el bienestar de los trabajadores judiciales. Quiero asegurarle que todas las respuestas que usted proporcione serán tratadas con la más estricta confidencialidad. Su participación es completamente anónima y no se le pedirá ninguna información personal que pueda identificarle.

Su participación es voluntaria, y puede optar por no responder a cualquier pregunta o terminar la entrevista en cualquier momento. Agradecemos mucho su disposición para colaborar con este estudio y su tiempo para compartir sus experiencias y perspectivas. Si está de acuerdo en participar, continuemos con la entrevista.

### **Preguntas**

1. ¿Ha presenciado o experimentado alguna forma de acoso laboral en el Poder Judicial?
2. ¿Cómo describiría las formas más comunes de acoso laboral en su entorno de trabajo?
3. ¿Qué mecanismos existen actualmente para denunciar el acoso laboral en el Poder Judicial?
4. ¿Está familiarizado con el concepto de Síndrome de Burnout?
5. ¿Ha sentido o ha observado en otros síntomas del Síndrome de Burnout, como agotamiento emocional, despersonalización o falta de realización personal?



## **Anexo B. Encuesta para personal trabajador del Poder Judicial**

Hola, mi nombre es José Alberto Rodríguez Víquez y soy estudiante de la carrera de Derecho. Estoy llevando a cabo una investigación para optar por el título de Licenciado en Derecho con el tema “DESAFÍOS JURÍDICOS EN TORNO A LA REGULACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN PERSONAS CON SÍNDROME DE BURNOUT DENTRO DEL PODER JUDICIAL”.

El propósito de esta encuesta es recopilar información valiosa que nos permita comprender mejor esta problemática y proponer medidas efectivas para mejorar el bienestar de los trabajadores judiciales. Quiero asegurarle que todas las respuestas que usted proporcione serán tratadas con la más estricta confidencialidad. Su participación es completamente anónima y no se le pedirá ninguna información personal que pueda identificarle.

Su participación es voluntaria, y puede optar por no responder a cualquier pregunta o terminar la encuesta en cualquier momento. Agradecemos mucho su disposición para colaborar con este estudio y su tiempo para compartir sus experiencias y perspectivas. Si está de acuerdo en participar, continuemos con la encuesta.

**Preguntas**

1. ¿Ha sido víctima de acoso laboral en su lugar de trabajo?  
 Sí  
 No
2. ¿Ha presenciado acoso laboral hacia otros compañeros?  
 Sí  
 No
3. En una escala del 1 al 5, ¿cuán frecuente considera que es el acoso laboral en su departamento? (1 = Nada frecuente, 5 = Muy frecuente)  
 1  
 2  
 3  
 4  
 5
4. ¿Ha experimentado síntomas de Burnout?  
 Sí  
 No
5. ¿Conoce a compañeros que hayan sido diagnosticados con Burnout?  
 Sí  
 No

6. En una escala del 1 al 5, ¿cuán grave considera que es el problema del Burnout en su entorno laboral? (1 = No grave, 5 = Muy grave)

1

2

3

4

5

7. ¿Conoce los mecanismos disponibles para denunciar el acoso laboral?

Sí

No

8. ¿Considera que estos mecanismos son efectivos?

Sí

No

Agradecemos profundamente su participación en este estudio. Fin de la entrevista.

## **Anexo C. Entrevista a trabajadores de centros de atención médica costarricense**

Hola, mi nombre es José Alberto Rodríguez Víquez y soy estudiante de la carrera de Derecho. Estoy llevando a cabo una investigación para optar por el título de Licenciado en Derecho con el tema “DESAFÍOS JURÍDICOS EN TORNO A LA REGULACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN PERSONAS CON SÍNDROME DE BURNOUT DENTRO DEL PODER JUDICIAL”.

El propósito de esta entrevista es recopilar información valiosa que nos permita comprender mejor esta problemática y proponer medidas efectivas para mejorar el bienestar de los trabajadores judiciales. Quiero asegurarle que todas las respuestas que usted proporcione serán tratadas con la más estricta confidencialidad. Su participación es completamente anónima y no se le pedirá ninguna información personal que pueda identificarle.

Su participación es voluntaria, y puede optar por no responder a cualquier pregunta o terminar la entrevista en cualquier momento. Agradecemos mucho su disposición para colaborar con este estudio y su tiempo para compartir sus experiencias y perspectivas. Si está de acuerdo en participar, continuemos con la entrevista.

### **Preguntas**

1. ¿Cuál es su especialidad y cuánto tiempo lleva trabajando en el área de salud mental?
2. ¿Tiene experiencia atendiendo a trabajadores del Poder Judicial?
3. ¿Cómo describe los síntomas y problemas más comunes que presentan los pacientes con Síndrome de Burnout dentro del Poder Judicial?
4. ¿Cómo afecta el acoso laboral a la salud psicoemocional de estos pacientes?
5. ¿Qué recomendaciones daría para prevenir el acoso laboral en el Poder Judicial?
6. ¿Qué tipo de programas de apoyo psicológico considera necesarios para los trabajadores judiciales?

Agradecemos profundamente su participación en este estudio. Fin de la entrevista.

---

## ANEXOS

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA  
CENTRO DE INFORMACION TECNOLOGICO (CENIT)  
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA  
REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA  
DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACION

San José, 09 Septiembre 2024

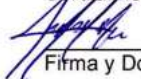
Señores:  
Universidad Hispanoamericana  
Centro de Información Tecnológico (CENIT)

Estimados Señores:

El suscrito (a) José Alberto Rodríguez V. con número de identificación con) 304290979 autor (a) del trabajo de graduación titulado presentado y aprobado en el año 2024 como requisito para optar al título de Licenciatura en Derecho (~~SI~~/ NO) autorizo al Centro de Información Tecnológico (CENIT) para que con fines académicos, muestre a la comunidad universitaria la producción intelectual contenida en este documento.

De conformidad con lo establecido en la Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos N° 6683, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Cordialmente,

  
304290979  
Firma y Documento de Identidad

ANEXO 1 (Versión en línea dentro del Repositorio)  
LICENCIA Y AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA PUBLICAR Y

---

---

**UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA  
CENTRO DE INFORMACION TECNOLOGICO**

**POLITICA DE ENTREGA DE TRABAJOS FINALES DE GRADUACION (TFG)**

El Centro de Información Tecnológico (CENIT), resguardará los TFG y los tendrá a disposición de los usuarios.

El proceso de confección del TFG será dictado por la Dirección de Carrera en conjunto con la Dirección de Registro.

Los criterios para la recepción serán los siguientes:

1. Una vez defendido el trabajo final deberá el estudiante realizar el depósito del TFG en el repositorio institucional, para dicho fin se encuentra a disposición del estudiante una plataforma online. (Para hacerle llegar el procedimiento al estudiante es necesario que el Departamento de Registro nos haga llegar cada cuatrimestre la lista oficial de los estudiantes matriculados en el requisito de graduación)
2. El colaborador de registro verificará el cumplimiento de las disposiciones requeridas, para ello contará con un acceso a la plataforma, realizado esto procederá a darle el visto bueno para que el CENIT realice la última revisión. (Para llevar el control de cuáles TFG cuentan con el VB de Registro, se contará con un formato en Excel que se encontrará ubicado en la carpeta compartida entre Registro y el CENIT)
3. El colaborador de biblioteca deberá verificar que el archivo enviado por el estudiante cuente con los requerimientos establecidos (Formato PDF, carta tutor, lector, filólogo, declaración jurada y licencia de autorización de los autores), una vez realizada la revisión se procederá a dar el visto bueno final.
4. Como parte de las cartas que debe contener el documento se encuentra la licencia de autorización de los autores, con el fin de que el documento quede a disposición de los usuarios en la Biblioteca Digital. (Ver anexo)
5. Una vez que el estudiante cuente con el visto bueno final y siempre y cuando no tenga pendientes en biblioteca, se pondrá a su disposición el Paz y Salvo para que proceda realizar el pago de los derechos de graduación (Los colaboradores del CENIT se encargaran de genera los Paz y Salvo y compartirlos con Registro por medio de la carpeta compartida).

La presente entra en vigor de manera inmediata a su conocimiento y fecha, siendo los \_\_\_ días del mes de \_\_\_ de \_\_\_ en San José, Costa Rica.

---

Dirección de Registro

---

Dirección del CENIT

---

---

## PERMITIR LA CONSULTA Y USO

### **Parte 1. Términos de la licencia general para publicación de obras en el repositorio institucional**

Como titular del derecho de autor, confiero al Centro de Información Tecnológico (CENIT) una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

- a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, el autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito.
- b) Autoriza al Centro de Información Tecnológico (CENIT) a publicar la obra en digital, los usuarios puedan consultar el contenido de su Trabajo Final de Graduación en la página Web de la Biblioteca Digital de la Universidad Hispanoamericana
- c) Los autores aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.
- d) Los autores manifiestan que se trata de una obra original sobre la que tienen los derechos que autorizan y que son ellos quienes asumen total responsabilidad por el contenido de su obra ante el Centro de Información Tecnológico (CENIT) y ante terceros. En todo caso el Centro de Información Tecnológico (CENIT) se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.
- e) Autorizo al Centro de Información Tecnológica (CENIT) para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.
- f) Acepto que el Centro de Información Tecnológico (CENIT) pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.
- g) Autorizo que la obra sea puesta a disposición de la comunidad universitaria en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en las "Condiciones de uso de estricto cumplimiento" de los recursos publicados en Repositorio Institucional.

SI EL DOCUMENTO SE BASA EN UN TRABAJO QUE HA SIDO PATROCINADO O APOYADO POR UNA AGENCIA O UNA ORGANIZACIÓN, CON EXCEPCIÓN DEL CENTRO DE INFORMACIÓN TECNOLÓGICO (CENIT), EL AUTOR GARANTIZA QUE SE HA CUMPLIDO CON LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES REQUERIDOS POR EL RESPECTIVO CONTRATO O ACUERDO.